



**LaBoUR & Law Issues**

Rights | Identity | Rules | Equality

**Vol. 4, n. 1, 2018**

**ISSN: 2421-2695**





## Indice n. 1/2018

### Editoriale

A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile* I

### Saggi:

P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo* 1

F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote* 16

M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione* 35

### Comparative & International Overview

M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *El uso de la tecnología y el derecho de huelga: realidades en conflicto* 1

A. ROTA, *Il crumiraggio tecnologico: una lettura comparata* 31

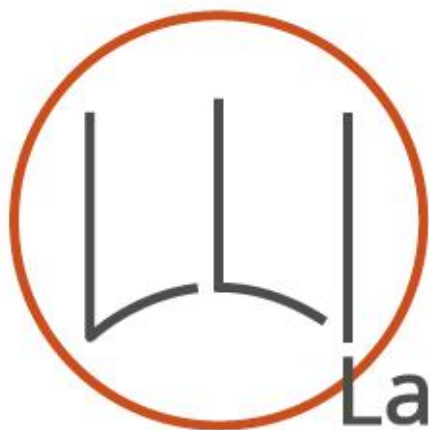
G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo* 59

### Reports & Comments:

R. DI MEO, *Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon* 1

INDICE

M. CONCETTA AMBRA, <i>Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione del "lavoro agile": uno studio di caso</i>	20
C. MANCINI, <i>Il sindacato di fronte all'economia di internet: Idea diffusa, l'intelligenza collettiva della Cgil</i>	40
A. CONSIGLIO, <i>Il lavoro nella digital economy: una subordinazione inedita?</i>	78



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

## **La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile**

**ANDREA LASSANDARI**  
Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695



## La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile

ANDREA LASSANDARI

Università di Bologna

Professore ordinario di Diritto del Lavoro

andrea.lassandari@unibo.it

---

### ABSTRACT

---

The introduction aims at giving an overview of some elements concerning work and the digital economy and recapitulates the complex ongoing debate about this issue. The latter concerns not only the various attempts aimed at guaranteeing a minimum level of protection, but also the fact that the recent labour trends in the field of the digital economy give rise to a variety of different working arrangements.

In such a context, some issues about collective bargaining arise and have to be taken into consideration. The creation of autonomous forms of coalition among workers is traditionally the first answer to their need of protection; this has led to the most relevant forms of coalition, in Italy as well as in other countries. Among other examples, the paper focuses on a trilateral agreement, signed in May 2018 by workers' organizations (some of them newly formed), the Bologna City Council and some enterprises whose market presence relies on the use of digital platforms.

However, collective bargaining does not satisfactorily (actually, by far) impact on workers' conditions in the field of the digital economy. On one hand, it comprehends only those activities that are realized within a certain territory. On the other, the newest workers' organizations and their collective actions seem to be weak in terms of stability and representation, whilst the historical workers' association – due to the need to face also all those difficulties that come along with the globalization process – tend to pay little

attention to the changings related to the digital economy. In the end, the paper analyses the fact that State legal orders traditionally guarantee freedom of association and trade unions' activity only in respect of employees and not with regard to all other workers.

**Keywords:** digital work; employment protection; social movement unionism; legal framework

---

## **La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile**

SOMMARIO: 1. Il lavoro digitale: scenari ricostruttivi ed istanze di protezione. – 2. Contesti distinti e prospettive di tutela: si “ri-comincia” da chi presta l’opera nel territorio. – 3. In attesa del legislatore, il giudice e la tutela collettiva: la «Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano». – 4. L’autotutela collettiva tra problemi di consolidamento ed adeguatezza della disciplina.

### **1. Il lavoro digitale: scenari ricostruttivi ed istanze di protezione.**

La diffusione delle tecnologie digitali sta incidendo in modo sempre più profondo su caratteri e modalità delle prestazioni di lavoro.

La cosa viene registrata nel dibattito: che sta conferendo ai nuovi fenomeni rilievo notevolissimo. Fino a prospettare radicali inferenze, benché di segno tra loro contrapposto, volte a sottolineare cesure talmente profonde nel confronto con il passato, da condurre ora alla “liberazione” del/dal lavoro (grazie al superamento del capitalismo!), ora invece a forme di sfruttamento delle persone che lavorano del tutto pervasive, non limitate né limitabili<sup>1</sup>.

Le opinioni d’altra parte sono diverse pure sull’estensione come sulla valutazione del primo degli effetti pressoché universalmente individuato come derivante dall’impiego delle nuove tecnologie: l’incremento, su scala mondiale, della disoccupazione<sup>2</sup>. Pur non sembrando che siano in tal caso introdotti punti di vista particolarmente innovativi ed originali.

Ecco allora che viene per un verso salutato con favore il fatto che le “macchine” sostituiscano l’uomo rispetto a mansioni semplici, faticose, ripetitive ecc. Sotto altro aspetto invece è rilevato come ciò non necessariamente accada; ... e che risulti improbabile immaginare sufficienti possibilità di occupazione alternative; ... e che l’enorme pressione dei disoccupati, costringendo verso il basso le retribuzioni pure degli occupati, conduca al generalizzato sfruttamento di cui appunto si diceva ... ecc.

---

<sup>1</sup> Cfr. A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, I, 196 ss. nonché *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, 116 ss. Qui sono citati, come riferimenti per le due impostazioni, J. Rifkin, *La società a costo marginale*, Mondadori, 2015 e R. Staglianò, *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, 2016.

<sup>2</sup> Vedi la ricostruzione del dibattito realizzata da A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro*, RGL, 2017, 2, I, 187 ss.

Certo è che in queste rappresentazioni non frequentemente comunque ci si confronta con quello che potrebbe fare l'intervento pubblico, al fine di condizionare le dinamiche descritte<sup>3</sup>: il dibattito sembrando cioè mantenersi nel complesso ben piantato sul terreno, generato dall'ideologia neo-liberale nonché dalla competizione economica globale, dell'ineluttabilità di ciò che accade. Costituendone anzi a ben vedere null'altro che uno sviluppo e perfezionamento: il quale evidentemente si giova del formidabile contributo recato dall'innovazione tecnologica alla retorica della necessità (e quindi dell'impotenza della politica).

Nel mentre risulta sacrificata, secondo buona parte delle impostazioni, la prospettiva stessa della tutela dei prestatori: perché questa non serve più (nella ricostruzione irenica della "liberazione" del/dal lavoro) o non è possibile (se invece il dominio dello sfruttamento è incontrastabile) o infine e soprattutto non è opportuna (secondo il punto di vista - questa volta ben più diffuso, tra teoria e prassi - che continua da tempo a sottolineare come un qualunque lavoro sia meglio di niente: soprattutto laddove una situazione di disoccupazione estesa e strutturale sia destinata ad imporsi!). Tant'è che si è assistito ad un progressivo rafforzamento, sul piano politico ma anche scientifico, sia dell'indirizzo della protezione del lavoratore nel mercato (la quale, a ben considerare, costituisce un ossimoro: perché nel mercato si collocano solo disoccupati ed inoccupati)<sup>4</sup>, sia della teorica della tutela del cittadino (in quanto lavoratore)<sup>5</sup>: approcci che, pur avendo tra loro assai considerevoli differenze, potrebbero condurre ad esiti non troppo dissimili. Individuandosi nel reddito di cittadinanza<sup>6</sup>, oggi al centro del programma indicato dal neo-nato Esecutivo in Italia, laddove regolamentato in modo non eversivo degli assetti economici di mercato (come senz'altro, eventualmente sia

---

<sup>3</sup> Cfr. tuttavia M. Franzini, *Occupazione e disuguaglianze nel capitalismo digitale*, *QRGL*, 2017, 2, 49 ss.. Ivi vedi pure D. Guarascio, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, 44.

<sup>4</sup> La letteratura sulla c.d. *Flexicurity* è sterminata. Ci si limita qui a ricordare il ruolo svolto per la sua diffusione, anche quanto alle politiche del diritto poi seguite in molti Paesi dell'Unione europea, dal Libro verde, presentato nel 2006 dalla Commissione europea, intitolato "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo". Vedi su questo M. G. Garofalo, *Post-moderno e diritto del lavoro*, nonché S. Leonardi, *Sul Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"*, *RGL*, 2007, 1, I, 135 ss. e 145 ss.

<sup>5</sup> Cfr. U. Romagnoli, *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone, Eguaglianza e Libertà on line*, 14 maggio 2018.

<sup>6</sup> Si rinvia su tale istituto, a sua volta oggetto di assai numerosi interventi negli anni più recenti, ai saggi di V. Bavaro, G. Bronzini, A. De Oto, S. Giubboni, A. Lassandari, F. Martelloni, S. Ponzi, A. Stirati, *RDSS*, 2014, 1 e 2.



mai introdotto, sarà), un istituto-simbolo capace in definitiva di collegare la centralità della cittadinanza alla *flexicurity* (e le nuove istanze di indirizzo politico alle vecchie!).

Ebbene proprio le modificazioni dovute od attribuite alle tecnologie digitali, con l'enfasi che le accompagna, sembrano costituire uno degli arieti nella direzione indicata: se non addirittura il vero e proprio "cavallo di Troia", individuato da uno spersonalizzato ma concretissimo novello Odisseo.

Accanto alle ricostruzioni di scenario sono comunque emersi pure numerosi concreti episodi.

Ci sono state azioni giudiziali, promosse da autisti o fattorini operanti grazie ad ormai notissime piattaforme digitali (Uber, Foodora, Deliveroo ecc.), prima all'estero e poi anche in Italia: le quali hanno avuto differenziato esito per i proponenti<sup>7</sup>. Prima di esse i lavoratori coinvolti avevano d'altra parte dato vita ad organizzazioni di rappresentanza e tutela: cui si deve (pure) la decisione di promuovere e sostenere azioni giudiziali, raramente per ora frutto dell'iniziativa di singoli<sup>8</sup>.

In Italia i media hanno inoltre attribuito risalto ad incidenti sul lavoro occorsi a fattorini (privi di qualunque assicurazione); mostrato in inchieste le condizioni di lavoro imposte a questi ed altri lavoratori da chi gestisce le piattaforme digitali; raccontato di manifestazioni di autotutela, organizzate da neo-costituite associazioni.

L'insieme di tali elementi, per quanto ancora ben lungi dal poter descrivere con completezza il fenomeno, sta per ora smentendo più di una delle ricostruzioni menzionate. Perché - almeno nell'ambito specifico coinvolto, che subito oltre si distinguerà e descriverà - sembrano restare ferme le ben note dinamiche storiche dello sfruttamento del lavoro così come delle istanze di tutela. Tantomeno appaiono smentite le modalità impiegate, nel lento percorso di emersione del diritto del lavoro, per cercare di acquisire elementi di protezione: mostrandosi intanto dinamiche di aggregazione collettiva; quindi azioni sostenute da tali neo-nati soggetti, tra manifestazioni di autotutela ed azioni giudiziali; infine la richiesta di un intervento pubblico. Certo oggi la "replica" (o quasi) pare avvenire in un tempo infinitamente minore: ma questa evidentemente non si sviluppa nel "vuoto", più di un

---

<sup>7</sup> Vedi su queste S. Auriemma, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, RGL, 2017, 2, I, 281 nonché V. Cagnin, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, op. cit., 31.

<sup>8</sup> Cfr. su di esse M. Forlivesi, *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, QRS, 2018, 1, 39 ss.. nonché G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharin economy*, RGL, 2018, 1, I, 141 ss..

secolo di sedimentazioni svolgendo comunque un ruolo. Nel mentre potrebbe osservarsi, ciò inducendo a qualche moderato ottimismo, come anche le “reazioni” alle istanze e sollecitazioni derivanti dalle innovazioni organizzative come tecnologiche possano all’occorrenza essere fulminee<sup>9</sup>.

## **2. Contesti distinti e prospettive di tutela: si “ri-comincia” da chi presta l’opera nel territorio.**

Se è giusto tuttavia concentrare innanzitutto l’attenzione su quel che sta accadendo a proposito (innanzitutto) di fattorini ed autisti – con potenzialità di coinvolgimento però di molti altri lavoratori, che eventualmente erogano qualsivoglia prestazione, anche del tutto consolidata e tradizionale, proponendosi per il tramite di una piattaforma digitale: e potrebbero quindi essere elettricisti, idraulici, parrucchieri, insegnanti, giardinieri, baby sitter, massaggiatori, insegnanti, cuochi ecc. ecc. - occorre avere ben presente come questo “universo”, pur in forte crescita, costituisca solo uno degli ambiti rispetto a cui è corretto segnalare la connessione tra lavoro e tecnologie digitali. Rappresenti inoltre in definitiva, per intuibili ragioni su cui si tornerà, il contesto in cui risulta meno difficile intervenire a protezione di chi non riesca a tutelarsi da solo (vecchio ma sempre valido criterio cardine di emersione del diritto del lavoro).

Perché il legame con le tecnologie digitali è in effetti ancora più forte, potendo condurre addirittura alla apparente scomparsa della prestazione di lavoro, quando quest’ultima, oltre ad essere richiesta grazie alla piattaforma venga pure assicurata attraverso di essa: ciò eliminando qualunque contatto fisico (e talora proprio qualunque contatto) tra prestatore ed utente finale. Si parla per lo più a tale riguardo di *crowdwork*: non esitandosi in alcuni commenti a definire l’attività realizzata ad es. all’interno della nota piattaforma “Amazon Mechanical Turk” neo-taylorismo digitale<sup>10</sup>.

Mentre fenomeno ancora diverso è quello denominato “Industria 4.0” o quarta rivoluzione industriale: con cui si descrive la fortissima, progressiva integrazione esistente tra tecnologie digitali ed impiego della robotica (quest’ultimo peraltro già registrato da molto tempo)<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Cfr. pure il saggio di P. Tullini, pubblicato in questo numero.

<sup>10</sup> Così A. Perulli, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, *op. cit.*, 198.

<sup>11</sup> Vedi sui caratteri di questa A. Salento, *op. cit.*

I tre ambiti ora presentati, pur avendo in comune l'innesto e diffusione delle tecnologie digitali e risultando nel contempo per più versi collegati (basti solo considerare come, secondo punto di vista diffuso ed in apparenza plausibile, sarebbero i disoccupati provocati da "Industria 4.0" a fornire l'offerta di lavoro impiegata dalle imprese operanti attraverso le piattaforme), appaiono fortemente diversificati.

Nell'ottica così della protezione garantita ai prestatori, va sottolineato come in una c.d. *smart factory* non sia normalmente messa in discussione la qualificazione subordinata: e pertanto neanche il riconoscimento della connessa protezione. Piuttosto la configurazione di quest'ultima. Discutendosi altresì al riguardo appunto molto della disoccupazione che potrebbe essere generata dalla diffusione dei nuovi modelli organizzativi. Anche però della coabitazione, nell'era della stretta integrazione tra sistemi economici, con imprese vetuste, spesso (ma non sempre) allocate in separati contesti geografici (e continenti). La compresenza di vecchissimi ed avveniristici modi di organizzazione delle imprese apparendo in effetti funzionale alla generazione di profitti a beneficio di tutti i partecipanti<sup>12</sup>.

Al contrario invece non è dubbio che garantire una (qualunque) tutela ad un lavoratore operante esclusivamente nella piattaforma - e quindi "da remoto"; con possibilità di superare virtualmente qualunque distanza geografica - possa apparire operazione pressoché irrisolvibile. Su questa specifica ma potenzialmente dirompente modalità di organizzare ed assicurare prestazioni, anche in connessione con "Industria 4.0", continuando in definitiva a dominare le contrastanti ricostruzioni di scenario già descritte, a fronte di più limitate concrete iniziative assunte dai lavoratori coinvolti<sup>13</sup>.

Queste ultime comunque – merita ricordare - non sono del tutto assenti: caratterizzandosi anzi, quando appaiono, per significativi elementi di novità rispetto alla tradizione. Come probabilmente imposto dalla peculiarità delle situazioni.

---

<sup>12</sup> Cfr. M. Rinaldini, *Foxcomm e smart factories: frammenti di un mondo della produzione sempre più integrato*, *QRS*, 2017, 3, 143 ss.. Ivi vedi pure M. Betti, *Fabbriche e lavoratori 4.0.: il sindacato alla prova delle catene globali del valore*, 131 ss.. Sempre sulla Foxcomm si rinvia a *Nella fabbrica globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxcomm di Pun Ngai et al*, Ombre corte, 2015.

<sup>13</sup> Cfr. al riguardo M. Barbera, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in *L'idea del diritto del lavoro oggi*, a cura di A Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2016, 685 ss. nonché W. Däubler, *Challenges to Labour Law*, ivi, 496 ss.. Vedi pure W. Däubler e T. Klebe, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, *DLRI*, 2016, 471 ss..

Si cita così l’iniziativa dei prestatori operanti in “Amazon Mechanical Turk”, volta a realizzare una sorta di “contro-piattaforma”, denominata “Turkopticon”, ove vengono formulati giudizi sull’operato dei committenti e clienti. Con processo speculare e contrario cioè rispetto a quanto normalmente avviene per quel che concerne i prestatori: il cui impiego, la cui remunerazione e la cui prosecuzione stessa della attività risultano appunto condizionati dai giudizi dei clienti della piattaforma. Così formandosi la c.d. “reputazione” professionale del lavoratore.

Mentre merita anche attenzione, tra le esperienze più significative di intervento di organizzazioni sindacali già esistenti e consolidate, la costituzione realizzata in Germania, da parte di IG Metal, di una piattaforma simile a “Turkopticon”, denominata “Fair CrowdWork”.

Ebbene la questione della protezione assicurata ai *riders*, autisti ed ipoteticamente altri prestatori (come già si diceva), va collocata in una sorta di area intermedia rispetto a quelle descritte. Perché anche in tali casi (come accade per i *crowdworkers*) non viene quasi mai formalmente o sostanzialmente riconosciuta alcuna garanzia di tutela ai lavoratori.

Ciò non sempre risultando peraltro socialmente iniquo ed irragionevole, alla luce del ricordato parametro della capacità di tutelarsi da solo. Evidentemente molto dipenderà, sotto questo profilo, dalle modalità di erogazione ed organizzazione delle prestazioni; dai vincoli di conformazione imposti dalla piattaforma; dalla ripartizione dei compensi; dalla fungibilità e professionalità delle prestazioni assicurate ecc. ecc.. Per cui - semplificando e banalizzando - un conto è organizzare un sistema di tempestiva consegna a domicilio di cibo, un conto è offrire invece prestazioni, sempre tramite piattaforma, di cuochi di medio-elevato livello (ipotesi quest’ultima comunque assai meno diffusa, a quel che pare).

Nello stesso tempo però ove i prestatori lamentino un deficit di protezione sembra nella specie assai più semplice organizzare una risposta: si tratti di iniziative di autotutela o giudiziali ovvero ancora di sollecitazioni ad intervenire nei confronti dei soggetti pubblici. Perché in effetti, in piena continuità con quanto sempre avvenuto, il territorio ove si svolge la prestazione è ora necessariamente dato e non eliminabile per i lavoratori: mentre a proposito dei datori le piattaforme non riescono ad individuare alcun efficace schermo<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Nel caso invece del crowdwork cfr. E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, Giappichelli, 2018, 69 ss.

Non è allora un caso che da qui – da queste vicende e situazioni - si “ri-cominci”: nella dialettica tra capitale e lavoro che, smentendo parte degli scenari descritti, inevitabilmente continua a proporsi anche oggi.

### **3. In attesa del legislatore, il giudice e la tutela collettiva: la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”.**

A fronte della diffusione di tali nuovi fenomeni solo in pochissimi Paesi, per quel che consta, il legislatore è intervenuto: tra questi la Francia, ove è stata introdotta una disciplina volta a garantire una protezione minima, a prescindere dalla natura del rapporto giuridico di lavoro<sup>15</sup>.

In Italia con il neo-nato Esecutivo sembra da ultimo emerso interesse a disciplinare i rapporti di lavoro coinvolti: anche se non è ancora chiaro come. E’ stata in effetti inizialmente manifestata la volontà di individuare una nuova, più allargata, fattispecie di subordinazione: operante evidentemente non solo per i *riders*. Poi però sembra si stia optando per il sostegno di ipotesi di regolamentazione da parte del contratto collettivo nazionale: con effetti diametralmente opposti di esclusione della disciplina del lavoro subordinato, ai sensi dell’art. 2, co. 2, del d. lgs. n. 81 del 2015.

Mentre un modello diverso, più vicino a quello francese, è fatto proprio da altro d.d.l. ora presentato dalla Regione Lazio: ove però parte delle disposizioni sembra insistere nell’area riservata alla competenza esclusiva dello Stato, ai sensi del testo costituzionale.

In carenza di interventi legislativi – o in presenza, come avviene in Francia, di forme estese ma limitate di protezione – è comunque possibile adire il giudice, richiedendo l’accertamento della qualificazione subordinata del rapporto di lavoro: presupposto, pur configurato non in modo identico nei diversi ordinamenti, per l’operatività della più incisiva regolamentazione di tutela<sup>16</sup>.

Tuttavia va considerato – ma certo non si dice in tal modo nulla di nuovo rispetto ad un dibattito in Italia assai risalente – come i *riders* per

---

<sup>15</sup> Cfr. A. Perulli, *op. ult. cit.*, 212 ss.. Vedi pure E. Signorini, *op. cit.*, 217 ss. Sulla disciplina di diritto internazionale cfr. V. De Stefano, *Lavoro su “piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, 2, I, 241 ss.

<sup>16</sup> Secondo alcuni ordinamenti, più ridotti elementi di protezione sono d’altra parte assicurati anche ove il rapporto non sia qualificato come subordinato: cfr. l’ormai celeberrimo caso *Employment Tribunal* di Londra del 28 ottobre 2016, n. 2202551/2015, ove autisti di Uber sono stati qualificati come *workers* e non *employees*. Cfr. S. Auriemma, *op. cit.*, 284.

esempio possano operare secondo forme di volta in volta distinte, in relazione alle differenti piattaforme: mentre all'interno di queste ultime le modalità di gestione, costruite attorno al meccanismo dell'algoritmo, individuano situazioni identiche e *standard*<sup>17</sup>.

Ci si può pertanto trovar di fronte, secondo l'ordinamento nazionale, a casi in cui chi gestisce le piattaforme digitali è un "mero intermediario" (ferma restando la problematica di corretta individuazione dell'oggetto dell'attività svolta: perché se il rapporto di lavoro costituito grazie alla piattaforma fosse subordinato, l'intermediario dovrebbe essere previamente autorizzato ad operare); oppure il titolare di un rapporto di lavoro autonomo con il prestatore, anche di collaborazione coordinata e continuativa; ovvero ancora di subordinazione (nonché collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata, ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 81 del 2018: con conseguente tendenziale applicazione, comma 2 appunto permettendo, della medesima regolamentazione); infine un "somministratore di lavoro" (con problemi in tal caso ancora più rilevanti di previa necessaria autorizzazione: sempre ove il prestatore "in missione" operi con i caratteri della subordinazione)<sup>18</sup>.

Né va trascurato come la difficoltà ed aleatorietà dell'operazione di qualificazione dei rapporti, sempre almeno in Italia, possa prevedibilmente condurre a pronunce diverse, pure a confronto con situazioni di fatto del tutto simili. Ciò a sua volta venendo registrato da molto tempo: così per esempio a proposito sempre dei fattorini, quando ancora non esistevano le piattaforme digitali ad organizzarne l'attività e venivano chiamati "pony express".

In effetti desta un po' di sensazione il fatto che il Tribunale di Torino, nella recentissima pronuncia n. 778 dell'11 aprile 2018, abbia recisamente escluso la natura subordinata dell'attività di lavoro svolta da un certo numero di *riders* di Foodora sulla base del fatto – «di per sé determinante ai fini di escludere la sottoposizione dei ricorrenti al potere direttivo e organizzativo del

---

<sup>17</sup> Cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, 68.

<sup>18</sup> Cfr. P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, *RGL*, 2017, 2, I, 264; A. Perulli, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, *cit.*, 202 ss.; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, *RGL*, 2016, 4, I, 751 ss. nonché *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, *cit.*, 180 ss.; R. Voza, *Il lavoro nelle piattaforme digitali. The same old story?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-336. Vedi pure A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nove regole per nuovi lavori?* *DRI*, 2016, 164 ss. ed E. Signorini, *op. cit.*, 133 ss. Del tutto innovativa è invece l'impostazione seguita da J. Prassl e M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, *RGL*, 2017, 2, I, 219.

datore» – «che i ricorrenti non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l’obbligo di riceverla». In modo cioè pressoché identico a come circa trenta anni addietro statui la Suprema Corte, nei pochi casi allora da questa giudicati, rispetto ai moltissimi invece sottoposti alla giurisprudenza di merito, su istanza proprio dei c.d. “pony-express”<sup>19</sup>. Anche perché nel frattempo l’ordinamento ha esplicitamente previsto come forma subordinata la fattispecie del lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata: il cui elemento caratterizzante è evidentemente dato proprio da quanto ritenuto dal giudice di Torino incompatibile in linea di principio con la subordinazione.

Forse per questo comunque l’organo giudicante sente poi il bisogno di soffermarsi su quanto accade «dal momento in cui i lavoratori vengono inseriti in un certo turno di lavoro, a seguito della disponibilità da loro manifestata»: escludendo comunque che nel caso di specie emerga la «subordinazione» (solo il «coordinamento»). Finendo però con l’affermare anche cose del tutto discutibili, questa volta in diritto, quanto all’interpretazione dell’art. 2 del d. lgs. n. 81 del 2018: norma ritenuta avere «addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell’art. 2094 c.c.»!

A proposito allora dei *riders* di Foodora (e non solo) si ritiene non impossibile giungere alla protezione normalmente assicurata al lavoro subordinato in Italia: attraverso la via recentemente introdotta dall’art. 2, d. lgs. n. 81 del 2018 (se non dello stesso articolo 2094 c.c.: in termini però più difficili e problematici). Ciò potendo probabilmente essere precisato, nei successivi gradi di giudizio, anche per i lavoratori soccombenti in primo grado a Torino.

Questo non elimina però in alcun modo l’alea legata all’azione in sede giurisdizionale, come proprio la sentenza di Torino dimostra; né risolve *medio tempore* i problemi di moltissimi prestatori: gran parte dei quali peraltro, per svariate ragioni, difficilmente si rivolgerà al Giudice. Tantomeno assume rilievo a proposito dei tanti altri lavoratori, *riders* o meno, in condizioni diverse da quelle richieste per permettere l’accesso all’etero-protezione ma comunque bisognosi, almeno in parte, di essa.

---

<sup>19</sup> Si tratta delle sentenze della Suprema Corte n. 7608 del 10 luglio 1991, *RIDL*, 1992, 1, II, 103, con nota di L. Nogler, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro* nonché n. 811 del 25 gennaio 1993, *OGI*, 1993, 877. Entrambe citate dal Giudice di Torino. Vedi M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working Paper ADAPT, 2017, n. 11.

Per tali ragioni in più sedi è stato in effetti sottolineato come possa e debba allora essere soprattutto l'autonomia collettiva ad intervenire, a protezione dei prestatori.

La prospettiva è tutt'altro che semplice e priva di incognite, come meglio si dirà. Tuttavia va ribadito come la medesima sia in verità già, per prima, apparsa: precedendo normalmente le stesse azioni di fronte ai giudici. Ad essa dovendo essere ricondotta la quasi totalità delle iniziative assunte fino ad oggi dai lavoratori operanti attraverso le piattaforme all'estero ed in Italia.

Tra queste ultime ci si sofferma brevemente su una delle più recenti: la sottoscrizione a Bologna della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" (d'ora in poi "Carta")<sup>20</sup>. Ove pure, in armonia con i caratteri di alcuni dei citati interventi normativi realizzati o proposti, sono individuati elementi di protezione dei lavoratori, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto.

Emerge però in tal caso una originale connessione tra elementi tradizionali ed innovativi.

Il documento è stato in effetti sottoscritto da nuovi soggetti collettivi di rappresentanza e tutela dei lavoratori, denominati *Riders Unions* Bologna, in linea con quanto già indicato. I quali sono sorti in ambito locale: pur ricercando e promuovendo, a quel che pare, sinergie più ampie.

Poi però anche dal Comune di Bologna: interessato evidentemente ad intervenire sulle dinamiche sociali ed economiche presenti nel proprio territorio; impossibilitato nel contempo ad introdurre una disciplina che incida direttamente sui rapporti di lavoro: anche se in grado di condizionare sotto vari profili l'attività degli imprenditori locali; da sempre ancora fautore e protagonista, stando alle prassi storiche, di esperienze di regolamentazione condivisa con le principali organizzazioni sindacali.

Non a caso tra i firmatari della "Carta" appaiono pure questi ultimi, cioè Cgil, Cisl e Uil Bologna, in virtuale rappresentanza dell'interesse collettivo dell'insieme dei prestatori (e pensionati) sempre del territorio. Senza tuttavia la presenza di alcuna interna federazione di categoria: ciò forse segnalando un imbarazzo di tipo organizzativo per le confederazioni (a partire dalla questione, non si sa quanto ben risolta, se un *rider* che volesse iscriversi per es. alla Cgil dovrebbe aderire al Nidil od alla Filt od alla Filcams!<sup>21</sup>).

---

<sup>20</sup> La "Carta" è stata sottoscritta nel maggio 2018. Su di essa vedi in termini più dettagliati il saggio di F. Martelloni, pubblicato in questo numero.

<sup>21</sup> Cfr. pure M. Faioli, *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, RGL, 2017, 2, I, 299.



Sul fronte della rappresentanza dei datori invece va registrata la “rumorosa” assenza di qualunque organizzazione tradizionale (da Confindustria alle associazioni del commercio). Anche però dei più importanti gestori di piattaforme: i cui rapporti con le tradizionali organizzazioni di rappresentanza dei datori (nonché, prima ancora probabilmente, con le imprese da queste rappresentate) potrebbero peraltro sovente risultare conflittuali.

A sottoscrivere il documento sono in effetti i soli imprenditori locali Sgnam e Mai menù: le disposizioni introdotte concernendo quindi esclusivamente essi.

Queste tuttavia non sembrano avere mero rilievo “politico” o di indirizzo: prefigurando piuttosto precisi vincoli per i datori, a fronte del riconoscimento di diritti ai lavoratori. Così pare ad es. possibile dire, ai sensi dell’art. 4, a proposito del «compenso fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili».

La “Carta” potrebbe essere pertanto qualificata come accordo “concertativo” o “trilaterale”, siglato al livello locale. Ciò confermando appunto come la dimensione territoriale risulti nei casi analizzati del tutto strategica: cosa registrata anche dalla esplicita connessione, presente nella denominazione della “Carta”, con il «contesto urbano».

Anche se deve essere nel contempo registrata la debole partecipazione di parte datoriale, per un verso; la inconsueta presenza di clausole con vero e proprio contenuto normativo, sotto altro profilo.

I contenuti della “Carta” sono potenzialmente in grado di estendersi oltre l’abito originario: ciò evidentemente risultando condizionato dalla capacità di pressione dell’Ente locale, nel proprio territorio, come anche, più in generale, delle organizzazioni sindacali. Si parla della neo-nata *Riders Union* Bologna, specie se ovviamente riuscirà a divenire parte di una aggregazione più vasta. Anche però dei sindacati storici, a partire evidentemente da Cgil, Cisl e Uil: i quali fino ad oggi hanno probabilmente osservato con sguardo distratto; la cui sensibilità storica non è affatto detto renda semplice il dialogo con questi (ed altri) nuovi lavoratori; il cui concreto e convinto intervento però farebbe contemporaneamente compiere un salto importante, in termini di efficacia, alle nuove istanze di tutela.

#### **4. L'autotutela collettiva tra problemi di consolidamento ed adeguatezza della disciplina.**

Quanto precisato mostra come l'autonomia collettiva confermi la propria storica attitudine a sorgere ed operare, laddove emergano esigenze di protezione di prestatori, cui l'ordinamento giuridico non dà risposta. Ciò riproponendosi anche a fronte dei nuovi fenomeni descritti.

Occorre tuttavia avere consapevolezza del fatto che si è nel complesso ben lungi dall'assicurare standard di intervento adeguati rispetto ai bisogni.

Per molteplici ragioni che sinteticamente si ricordano. Perché sfugge ancora pressoché del tutto all'intervento sindacale l'attività svolta integralmente nelle piattaforme: quando cioè l'elemento della territorialità e della prossimità fisica del prestatore viene perduto<sup>22</sup>.

Perché i nuovi soggetti sindacali sono ancora – pur essendo questo per più aspetti ovvio – molto deboli e frammentati: la loro azione apparendo comunque incommensurabile a quella degli interlocutori imprenditoriali, alcuni dei quali veri e propri “colossi” dell'economia mondiale. E' in effetti comunemente osservato che le dinamiche della globalizzazione valorizzano (pure) la dimensione locale: più difficile sembra però ipotizzare che una ipotetica ambizione di governo delle medesime possa emergere dai territori. In particolare in relazione ad attività e prestazioni non qualificate.

Perché infine i sindacati storici restano distanti dai lavoratori che operano grazie alle piattaforme: incapaci di intercettare e comprendere adeguatamente – alias rappresentare – i loro bisogni e punti di vista; anche però a propria volta sovente non in grado di condizionare le determinazioni di imprenditori operanti senza vincoli nella economia globalizzata. Che ciò avvenga attraverso il mezzo tecnologico digitale o meno a questo punto risultando poco rilevante.

L'intervento delle organizzazioni strutturate e consolidate innalzerebbe in modo significativo la capacità di pressione dei prestatori, come già si osservava: si ha però anche la sensazione che, così restando le cose, non risulterebbe in ogni caso decisivo.

Nel contempo il lavoro digitale costituisce una occasione preziosa per queste ultime: perché imporrebbe adeguamenti profondi, come molteplici segnali già suggerivano di fare, a partire dalla individuazione di nuove forme di gestione della rappresentanza e dalla stessa costituzione di più complesse

---

<sup>22</sup> Vedi però quanto già precisato sulla costituzione della piattaforma “Fair CrowdWork” da parte di IG Metal.

aggregazioni sovranazionali<sup>23</sup>. Tuttavia non si colgono oggettivamente per ora segnali in tali direzioni.

In questo contesto risulta pertanto molto importante l'intervento pubblico: pur a sua volta fortemente debilitato dall'economia globale. Nella fase più recente però intenzionato a recuperare in parte il proprio ruolo storico, se bene si interpretano segnali (per la verità ambigui quanto, sotto svariati profili, poco rassicuranti) diffusi in più Paesi: od a provare quantomeno a farlo.

Nell'incertezza su tale prospettiva non c'è comunque dubbio sul fatto che il primo fondamentale problema che l'autonomia collettiva incontra - a fronte del lavoro realizzato attraverso le piattaforme digitali, manifestazione avanzata dell'economia globalizzata - è quello della effettività dell'autotutela. I caratteri delle nuove forme di lavoro non sono tutti né necessariamente ostili rispetto alle possibilità di aggregazione collettiva nonché di organizzazione di iniziative di risposta<sup>24</sup>: tuttavia occorrono coraggiose prese di coscienza, nuove impostazioni strategiche e convinte determinazioni da cui le organizzazioni storiche sembrano ancora molto lontane.

Accanto tuttavia al problema, per il vero decisivo, della genesi ed efficacia di espressioni di autonomia collettiva, merita anche considerare come le regolamentazioni presenti negli ordinamenti non favoriscano l'attività sindacale dei lavoratori operanti attraverso le piattaforme: in tal caso potendosi considerare l'insieme degli stessi.

Innanzitutto infatti l'accesso ai diritti sindacali e la possibilità stessa di costituire organismi di rappresentanza dei prestatori nel luogo di lavoro sono dalla legge come anche dalla contrattazione collettiva riservati ai soli lavoratori subordinati. Per essere più precisi in Italia tali discipline operano in ambiti con un numero minimo di prestatori dipendenti; coinvolgono inoltre, quanto alla iniziativa per la costituzione (nel caso della Rsa) ovvero all'elettorato attivo e passivo (a proposito delle Rsu), sempre e di nuovo esclusivamente lavoratori dipendenti.

Nello stesso tempo d'altra parte la formazione di soggetti collettivi che rappresentino prestatori autonomi e soprattutto l'eventuale stipulazione di accordi collettivi come anche l'organizzazione di azioni di autotutela da parte dei medesimi, possono risultare in contrasto con le stringenti norme

---

<sup>23</sup> Così anche P. Tullini, nel saggio pubblicato in questo numero. Cfr. S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig Economy*, RGL, 2017, 2, I, 363 ss..

<sup>24</sup> Si veda A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva...*, *op. ult. cit.*

dell'Unione europea sulla concorrenza. Ciò imponendo un (non semplice) aggiornamento di ordine interpretativo<sup>25</sup>.

Per la verità in Italia esistono già e da molti decenni organizzazioni di lavoratori autonomi che sottoscrivono accordi collettivi: si pensi agli agenti. Mentre fino ad oggi non sembra che per tali prestatori siano stati sollevati problemi del genere segnalato. Tuttavia questo non impedisce certo che il tema della compatibilità eventualmente si ponga: in particolare a proposito di lavoratori, quelli operanti con le piattaforme, oggi al centro dell'attenzione.

Si ripropone così insomma il modello e meccanismo selettivo, ben noto quanto alla applicazione della disciplina di protezione a favore dei lavoratori, che costringe pure l'autonomia collettiva al transito attraverso la qualificazione subordinata degli associati o simpatizzanti.

Infine si ritiene che molte delle ipotetiche iniziative di autotutela organizzate da parte dei prestatori considerati si avvicinino forse più, per le modalità imposte dall'organizzazione in cui sono inseriti (piuttosto che prescelte), al sabotaggio ed al boicottaggio che allo sciopero<sup>26</sup>.

Non è ora alla astensione collettiva dei fattorini o degli autisti che ci si riferisce. Piuttosto a forme di lotta di prestatori che, impegnati ad operare nella piattaforma, decidano ad es. di interrompere od ostacolare all'unisono l'attività di quest'ultima.

Ne potrebbero forse derivare capacità di pressione inusitate: in effetti, in un sistema dominato dalla interconnessione digitale dei sistemi economici, l'iniziativa, oltre a danneggiare l'impresa che gestisce la piattaforma, potrebbe all'occorrenza incidere su intere attività economiche e territori. Elemento a sua volta interessante da considerare, ponendosi in chiara controtendenza rispetto ai risalenti quanto corretti rilievi sulla "impotenza" del sindacato ai tempi della globalizzazione<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Vedi la pronuncia della Corte di Giustizia Kunsten del 4 dicembre 2014, C-413/13, RIDL, 2015, II, 566, con nota di P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*. Cfr. 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*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 358/2018 e M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori nel web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 183 ss..

<sup>26</sup> Cfr. in materia A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, op. cit., 197 ss.. Vedi pure il saggio dell'autrice pubblicato in questo numero.

<sup>27</sup> Cfr. A. Lassandari, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, RGL, I, 263 ss. nonché *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea del diritto del lavoro oggi*, cit., 23 ss.

Si porrebbero però anche inediti e delicati problemi giuridici. Di cui si sono già peraltro avute (si ritiene non casualmente, data la connessione con l'organizzazione del lavoro) avvisaglie. In effetti nella vicenda di qualche anno addietro - che vide la Fiat licenziare alcuni lavoratori, tra cui due delegati sindacali, operanti nello stabilimento di Melfi, nato negli anni novanta come sede di applicazione del modello organizzativo toyotista<sup>28</sup> - l'impresa aveva accusato i primi proprio di sabotaggio. Se la questione sulla legittimità dei licenziamenti si è come noto risolta a vantaggio dei prestatori, risulta invece ancora pendente, per quel che consta, un procedimento penale nei loro confronti, ai sensi dell'art. 508, comma 2, c.p.<sup>29</sup>.

Assumono insomma rilievo in tali casi pure complesse questioni, da risolvere in via interpretativa se non attraverso integrazioni e modificazioni, di legittimazione giuridica per l'autonomia collettiva. Potendosi al riguardo contare sul sostegno degli articoli 39 e 40 della Costituzione italiana<sup>30</sup>; non invece delle pervasive disposizioni sulla tutela delle libertà fondamentali e della concorrenza presenti nei Trattati dell'Unione europea.

Certo va però anche considerato come le preclusioni ed i vincoli giuridici di cui si parla appaiano molto blandi, ... se confrontati con l'atteggiamento degli ordinamenti nei confronti del sindacato quando questo emise i primi vagiti.

Il percorso dell'autonomia collettiva, a tutela del lavoro digitale, è appena cominciato: questa risultando senz'altro una buona notizia, tutt'altro che scontata. Occorre tuttavia essere consapevoli del fatto che un lungo ed incerto viaggio la attende.

L'esito non è segnato: dipende da quel che faranno gli attori in gioco.

---

<sup>28</sup> Cfr. *Il modello giapponese*, a cura di M. La Rosa, *Sociologia del lavoro*, 1988, 34, Angeli.

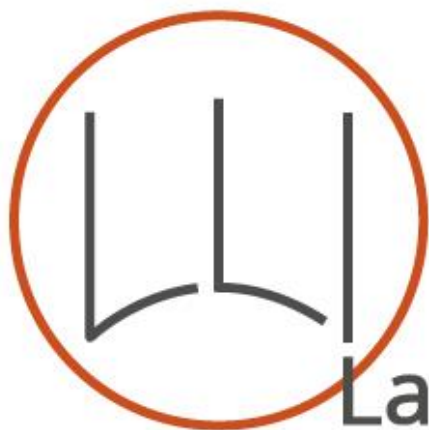
<sup>29</sup> La norma, introdotta nel 1930 e rimasta intonsa, stabilisce che «soggiace alla reclusione da sei mesi a quattro anni e alla multa non inferiore a 516 euro, qualora il fatto non costituisca un più grave reato, chi danneggia gli edifici adibiti ad azienda agricola o industriale ovvero un'altra delle cose indicate nella disposizione precedente».

<sup>30</sup> Si veda il saggio di M. Forlivesi pubblicato in questo numero.

## Bibliografia

- Auriemma S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, RGL, 2017, I, p. 281 ss.;
- Barbera M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 688 ss.;
- Betti M., *Fabbriche e lavoratori 4.0.: il sindacato alla prova delle catene globali del valore*, QRS, 2017, n. 3, p. 131 ss.;
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working Paper ADAPT, n. 11/2017;
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 358/2018;
- Cagnin V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 31 ss.;
- Däubler W., Klebe T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, DLRI, 2016, p. 471 ss.;
- Däubler W., *Challenges to labour law*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 485 ss.;
- De Stefano V., *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, I, p. 241 ss.;
- Donini A., *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, DRI, 2016, p. 164 ss.;
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig-economy*, RGL, 2017, I, p. 357 ss.;
- Faioli M., *Jobs "App", Gig Economy e sindacato*, RGL, I, p. 291 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, QRS, 2018, 1, p. 39 ss.;
- Franzini M., *Occupazione e disuguaglianze nel capitalismo digitale*, QRGL, 2017, n. 2, p. 49 ss.;
- Gambino F., Sacchetto D., a cura di, *Nella fabbrica globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn di Pun Ngai et al.*, Ombre Corte, 2015;
- Garofalo M.G., *Post-moderno e diritto del lavoro*, RGL, 2007, I, p. 135 ss.;
- Guarascio D., *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, QRGL, 2017, n. 2, p. 41;
- Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, RIDL, 2015, II, p. 566
- La Rosa M., a cura di, *Il modello giapponese, Sociologia del lavoro*, 1988, n. 34, Angeli;
- Lassandari A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in RGL, 2005, I, p. 263 ss.;
- Lassandari A., *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 23 ss.;
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, QRGL, 2017, n. 2, p. 68 ss.;
- Leonardi S., *Sul Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"*, RGL, 2007, I, p. 145 ss.;
- Loi P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, RGL, 2017, I, p. 259 ss.;
- Magone A., Mazali T., a cura di, *Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini, 2016;
- Nogler L., *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, RIDL, 1992, II, p. 110 ss.;
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, I, p. 195 ss.;

- Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 115 ss.;
- Prassl J, Risak M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, *RGL*, 2017, I, p. 219 ss.;
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, p. 141 ss.;
- Rifkin J., *La società a costo marginale*, Mondadori, 2015;
- Rinaldini M., *Foxconn e smart factories: frammenti di un mondo della produzione sempre più integrato*, in *QRS*, 2017, n. 3, p. 143 ss.;
- Romagnoli U., *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone, Eguaglianza e Libertà on line*, 14 maggio 2018;
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 197 ss.;
- Salento A., *Industria 4.0., imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *RGL*, 2017, I, p. 175 ss.;
- Signorini E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018;
- Staglianò R., *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, 2016;
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, I, p. 748 ss.;
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 171 ss.;
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali. The same old story?*, *C.S.D.L.E. It.*, n. 336/2017.



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

**L'economia digitale alla prova  
dell'interesse collettivo**

**PATRIZIA TULLINI**  
Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





# L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo

**PATRIZIA TULLINI**

Università di Bologna

Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro

patrizia.tullini@unibo.it

---

## ABSTRACT

---

The ability of the web to be a mean of self-representation of each individual increases the problems of the traditional unions that, for a long time now, have been looking for strategies to face workers' needs in emerging sectors.

The coalitions of digital workers have been developed outside the trade unionism. These aggregations try to gain visibility especially in the public arena through dialogue with local institutions and city government.

In the theoretical perspective, the occurrence of synthesis and standardization's elements is essential to identify a collective interest. The relevant differences among workers on the socio-economical level, on the contrary, affect the possibility to place the aggregations of digital workers inside the traditional unionism.

However, the difficulty in tracing collective interests outside the area of dependent work is no more justified in the theoretical perspective as much as in the logic of union representation. The analysts of social networks and industrial relations have emphasized the usefulness of a revival of representation of historical unions through an alliance including collective players of the digital economy, civil society and public opinion.

The coalition experiences in progress at the metropolitan level can be favourably assessed, as they are aimed at set up a new sphere of socio-political influence for unions, by opening new spaces for collective bargaining. Social

coalitions can assist the transfer and mutual exchange of information and organizational resources, with positive results in both directions.

**Keywords:** Digital economy; collective representation; bargaining process; social movement unionism;

---

## L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo

1. Le potenzialità del *web* come mezzo di auto-rappresentazione del singolo ed espansione delle capacità individuali non possono non alimentare le difficoltà delle storiche organizzazioni degli interessi che, ormai da tempo, sono alla ricerca di strategie di risposta alle domande di tutela del lavoro nei settori emergenti dell'economia.

L'idea accattivante (quanto abbastanza fumosa) della disintermediazione rispetto alle strutture di rappresentanza e ai corpi intermedi - ampiamente agevolata dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione - accresce la fiduciosa propensione verso forme di coinvolgimento diretto e/o di partecipazione diffusa<sup>1</sup>. Le esperienze del passato, considerate con una lente storicistica, hanno condotto a risultati a dir poco ambivalenti<sup>2</sup>, eppure l'idea della democrazia digitale ha finito per catturare diversi ambienti politici e sociali, non foss'altro perché sembra in grado di contrastare l'elevato tasso di pigrizia o apatia che s'è propagato in molti segmenti del mercato del lavoro, non più marginali né secondari.

L'ecosistema digitale, più di altri ambiti economico-sociali, ha manifestato una crescente indifferenza (per qualcuno, è addirittura insofferenza) verso il ruolo dei sindacati tradizionali e le organizzazioni di massa. Per un verso, le forti venature individualistiche del lavoro *online* - l'ideologia del lavoratore-impresa, lo stilema di successo del *freelance* e del *self-employed*, l'esaltazione della logica meritocratica - giocano contro la costruzione di solidarietà ad ampio raggio. Per altro verso, la mancanza d'una forte identità professionale e la disomogeneità degli inquadramenti contrattuali ostacolano il coagulo d'una soggettività collettiva dei lavoratori digitali, mentre lo sviluppo del lavoro autonomo o semi-autonomo tramite il *web* restringe il classico perimetro d'azione del sindacalismo confederale.

In questo scenario di oggettiva complessità s'inseriscono i molteplici fattori di crisi dei meccanismi della rappresentanza sociale - la frammentazione dei sistemi di contrattazione collettiva, l'incremento di sigle

---

<sup>1</sup> Sull'emergere di tale fenomeno e del suo contrario cfr. B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, C.S.D.L.E. It., n. 326/2017, p. 6 s.

<sup>2</sup> M. Carrieri, *L'illusione della democrazia diretta*, in *Newsletter di Nuovi lavori*, [www.nuovi-lavori.it](http://www.nuovi-lavori.it), p. 1: «possiamo nutrire diverse perplessità intorno al funzionamento e alla stessa qualità democratica dei vari disegni e applicazioni derivate dall'ideale della democrazia diretta».

sindacali minoritarie e delle categorie di riferimento, gli assetti negoziali a geometria variabile adottati dalle imprese – che generano effetti di *dumping* sociale, oltre ad un generale livellamento al ribasso delle condizioni di lavoro anche negli accordi conclusi dai sindacati maggioritari<sup>3</sup>. Solo un giudizio superficiale e sprovvisto potrebbe ritenere che i sommovimenti degenerativi della rappresentanza confederale e della contrattazione collettiva agevolino la cattura delle nuove identità dell'economia digitale.

Una serie d'interventi legislativi recenti hanno favorito, in modo consapevole o meno, le pulsioni centrifughe e la fuga dall'associazionismo sindacale, specie da quando sembra entrata in crisi l'autorità della fonte collettiva in materia salariale e, insieme, la garanzia di certezza e stabilità retributiva. I provvedimenti autoritativi di fissazione dei trattamenti minimi (sia pure talvolta sulla base dei compensi convenuti in sede sindacale) si sono moltiplicati nel corso del tempo: dalla determinazione del valore economico dei «titoli di pagamento» per le prestazioni occasionali (cfr. d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017), alla definizione per decreto del costo del lavoro medio al minuto degli addetti ai *call center* (cfr. DD. n. 123/2017), sino all'introduzione dell'«equo compenso» per i lavoratori autonomi ai sensi della l. n. 81/2017 e per i professionisti iscritti ad ordini e collegi (art. 19-quaterdecies d.l. n. 172/2017, conv. in l. 148/2017), da estendersi anche al mercato dei servizi pubblici (cfr. Cons. Stato, parere n. 2698 del 22.12.2017)<sup>4</sup>.

È un dato comune che le pratiche di aggregazione e mobilitazione dei lavoratori digitali si siano sviluppate al di fuori dei tradizionali spazi sindacali<sup>5</sup>, ovunque anticipate o accompagnate dalle azioni-pilota dei *gig workers* adibiti a prestazioni materiali e di scarso pregio professionale (spec. nei settori del trasporto, recapito, *food delivery*, ecc.)<sup>6</sup>. L'auto-definizione identitaria e collettiva di tali lavoratori tende ad assumere a riferimento una gamma di elementi spuri

---

<sup>3</sup> Cfr. F. D'Amuri - R. Nizzi, *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, Banca d'Italia, Dicembre 2017, n. 416.

<sup>4</sup> Cfr. in tema S. Monticelli, *L'equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediabile dell'abuso nell'esercizio dell'autonomia privata*, NLCC, 2018, n. 2, p. 299 ss.

<sup>5</sup> Per una rassegna delle multiformi modalità di aggregazione nel panorama comparato v. G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della Sharing Economy*, in RGL, 2018, I, 144 ss. Nell'ambito nazionale v. invece l'approfondimento di 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, p. 192 ss.

<sup>6</sup> Una delle più recenti pronunce è della Corte Suprema della California, 30 aprile 2018. Cfr. SCOCAL, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, S222732 available at: <https://sccal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584> (last visited Friday May 11, 2018).

– la condizione di precarietà lavorativa e retributiva, la partecipazione alla *web community*, lo svolgimento di pluri-attività in differenti ambiti merceologici – senza un riferimento unitario e ben definito, se non forse il rifiuto d'ogni mediazione nella rappresentanza e nella decisione.

Simili forme di aggregazione puntano a guadagnare una visibilità soprattutto nell'arena pubblica attraverso il dialogo con le istituzioni territoriali e il governo delle città. La loro azione è orientata a promuovere rivendicazioni di tipo contrattuale e salariale, stipulando intese e protocolli che prevedano l'erogazione di *standard* minimi di tutela, l'accesso ai diritti di cittadinanza e al *welfare* locale. L'etichetta di “sindacalismo metropolitano”, adottata da alcuni analisti, fotografa nitidamente la dinamica sociale: una modalità d'interlocuzione collettiva che chiama in causa le gli attori pubblici, nella loro qualità di attori e/o mediatori, ed evoca (anche) temi d'interesse generale, come l'efficienza dei servizi *on-demand*, la sostenibilità ambientale e sociale, la mobilità urbana.

È un orizzonte popolato di giganti e di nani, di oligopoli mondiali e di brulicanti raggruppamenti sociali a misura dei contesti urbani. Il modello organizzativo – ammesso che si possa discutere propriamente d'un “modello” – assume una caratterizzazione per così dire *glocal*: il patto di solidarietà interna dei lavoratori digitali è generato dalla comune appartenenza ad un mercato del lavoro a dimensione transnazionale o addirittura globale, mentre l'azione collettiva e le forme di mobilitazione si esprimono più spesso nella realtà territoriale.

Sinora le aggregazioni e i movimenti sono sorti in prevalenza nelle aree metropolitane e successivamente hanno instaurato collegamenti a livello nazionale attraverso appositi *network*, oppure sfruttando relazioni preesistenti e legami informali. Un simile approccio fondato sulla costruzione di circuiti sempre più ampi ed inclusivi, sebbene alquanto disomogenei al loro interno, consente di superare la condizione di isolamento dei singoli e dei gruppi spontanei, riequilibrando i rapporti di forza localmente sbilanciati e guadagnando con più facilità l'attenzione dell'opinione pubblica.

Un'analisi appena più attenta potrebbe rivelare che le premesse e gli umori per gli sviluppi attuali erano presenti sin dall'inizio del millennio, sebbene poco considerati nella prospettiva teorica e nelle prassi dei sindacati storici. La fenomenologia organizzativa spuria emergente nell'economia digitale ri-propone, e in qualche modo prosegue, i percorsi collettivi sperimentati nel settore terziario c.d. “avanzato” da parte di professionisti, creativi e (soprattutto) lavoratori della conoscenza, che sono riusciti ad

intessere alleanze e sodalizi mettendo a profitto le risorse tecnologiche già disponibili<sup>7</sup>. Anche in quel contesto è prevalsa la tendenza a ricercare il dialogo con le istituzioni e le agenzie pubbliche, considerata la difficoltà manifestata da tali lavoratori di «costituirsì come attore collettivo all'interno dei rapporti di lavoro, individuando in questo ambito le proprie controparti»<sup>8</sup>.

Altrettanto può dirsi con riguardo alla predilezione dimostrata dai *web workers* nei confronti delle organizzazioni di tipo cooperativistico e delle strutture mutualistiche (o enti *no-profit*) in grado di offrire tutele assicurative, servizi d'informazione e consulenza per l'ingresso nel mercato del lavoro, oltre al sostegno politico delle proprie rivendicazioni<sup>9</sup>. Anche sotto questo profilo vi sono forti similitudini con precedenti esperienze nel settore dei servizi e dell'economia cognitiva. Del resto, lo spostamento dei bisogni di tutela verso il mercato del lavoro è stato osservato da tempo: un'ampia letteratura sociologica ha evidenziato come la condizione di precarietà sia connessa all'insoddisfacente inquadramento lavorativo e contrattuale ma, in primo luogo, alla marginalità sociale ed esistenziale che sfocia soprattutto nella richiesta di garanzie pubbliche e misure di protezione sociale.

Ciò probabilmente spiega perché le organizzazioni dei *freelance* e dei lavoratori autonomi abbiano accolto favorevolmente le misure di stampo welfaristico introdotte dalla l. n. 81/2017, sebbene – a rigore – si debba riconoscere lo scarso contenuto innovativo e selettivo di tali interventi. Si tratta di (alcune) tutele relative alla maternità, malattia ed infortunio, provvidenze e agevolazioni fiscali, servizi personalizzati specialmente diretti a rafforzare il potere negoziale e ridurre le asimmetrie informative verso i committenti forti<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Cfr. L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, in *QRS*, 2015, p. 183 ss.; S. Bologna, *La new workforce. Il movimento dei freelance: origini caratteristiche e sviluppo*, Asterios Editore, 2015, p. 20 ss.; S. Busso, *Economia e lavoro della conoscenza. Tra l'incertezza delle definizioni e la rilevanza nel discorso pubblico*, in *SL*, 2013, n. 129, p. 100 ss.

<sup>8</sup> L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, cit., p. 209.

<sup>9</sup> Cfr. A. Braga, *Quali soluzioni organizzative per le nuove forme di rappresentanza? Le ricerche organizzative dei sindacati*, in *RTSA*, n. 4/2017, <http://www.rtsa.eu/>, p. 30. Per uno sguardo alle organizzazioni di questa natura nel panorama europeo ed internazionale cfr. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, p. 536, che considera favorevolmente il fenomeno delle c.d. *umbrella companies*; F. Capponi, *I lavoratori freelance aumentano ... e si organizzano*, *Boll. ADAPT*, 6 marzo 2017, [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

<sup>10</sup> A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, *RIDL*, 2017, I, p. 193 ss.

2. La rincorsa delle organizzazioni storiche è senza dubbio impegnativa<sup>11</sup>. Piattaforme di ascolto *online*, modalità innovative di comunicazione e proselitismo, luoghi virtuali di partecipazione: sono le principali iniziative finalizzate ad intercettare e mappare le nuove realtà lavorative, sollecitando l'affiliazione e l'organizzazione collettiva<sup>12</sup>.

E tuttavia, in una prospettiva concettuale persiste ancora la tendenza a ricercare elementi di sintesi e di standardizzazione, quale premessa indispensabile per individuare un interesse collettivo in senso proprio. La soggettivizzazione sul piano economico-sociale non è ritenuta una condizione idonea, né sufficientemente stabile, per qualificare sul terreno sindacale le aggregazioni dei lavoratori digitali.

Il che, sul piano teorico, non fa una grinza e giustifica (forse) un certo attendismo da parte dei sindacati tradizionali nel riconoscere ed accettare le identità collettive della *gig economy*. Secondo un'opinione diffusa, la crescente difficoltà di sintesi tra i molteplici e differenti interessi del lavoro sconta il venir meno del potente veicolo di affiliazione della «comune militanza politica»<sup>13</sup> e la chiusura dei canali che in passato hanno garantito alle organizzazioni maggioritarie un sicuro coinvolgimento nella sfera politica<sup>14</sup>. Detto altrimenti, la sintesi collettiva degli interessi del lavoro non è un *a priori* concettuale, e non è indipendente dall'esperienza reale o dai meccanismi istituzionali che la promuovono.

In ogni caso, appare poco probabile che il potere degli algoritmi – pur determinando una gestione uniforme e massificata delle relazioni di lavoro –

---

<sup>11</sup> «Si mantiene alta la visibilità del *gap* culturale di un sindacato che dopo aver tanto uniformato, massificato e livellato, deve imparare ad agire sul diverso, sul disomogeneo, sul disperso, senza nemmeno una piena consapevolezza del perché delle difficoltà che gli ha sempre procurato battersi per il primato del collettivo sull'individuale»: U. Romagnoli, *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, in *Newsletter di Nuovi Lavori*, [www.nuovi-lavori.it](http://www.nuovi-lavori.it), n. 217 del 29 maggio 2018, p. 1. In tema v. anche V. Brino - A. Mattei, *Lavoro digitale e sindacato: un focus group*, in *Ec. e società regionale*, 2018, n. 1, p. 109 ss.

<sup>12</sup> Cfr., ad es., la piattaforma *Networker* della UIL; *Idea Diffusa*, piattaforma collaborativa *online* di CGIL, che si auto-definisce «uno strumento del Catalogo degli strumenti e servizi di valutazione industriale», «uno spazio di discussione», «un archivio di documenti», «un *news feed* personalizzato sui temi della digitalizzazione», «un inserto mensile». Per un'analisi di tale esperienza v. C. Mancini, in questo numero.

<sup>13</sup> A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, n. 2, p. 66.

<sup>14</sup> Così A. Braga, *op.cit.*, p. 30; M. Carrieri, *op. cit.*, p. 1, che allude allo «sganciamento dal condizionamento di questi attori (sindacali) dentro l'arena politica» e all'interventismo pubblico in materia di lavoro che ha negato il «diritto di accesso di queste organizzazioni alla sfera politica».

possa di per sé propiziare la configurazione d'un interesse collettivo<sup>15</sup>. È vero che il funzionamento delle piattaforme digitali richiama, per certi aspetti, quello dell'impresa fordista e la forza lavoro utilizzata evoca l'immagine del cyber-proletariato<sup>16</sup>. Resta però il fatto che l'algoritmo rappresenta un fattore di standardizzazione e, al contempo, di segmentazione di gruppi di lavoratori che sono, per un verso, stereotipati e, per l'altro, variabili o mutevoli.

L'economia delle piattaforme tende al confezionamento di prestazioni e servizi *cyber-tailored*, sempre più aderenti alle esigenze di clienti e/o committenti, sino al punto di prevedere ed anticipare la domanda di mercato: in funzione di queste pervasive strategie di produzione *on-demand*, la popolazione lavorativa ingaggiata *online* viene scomposta e ricomposta in segmenti mobili. Un'impostazione teorica che tendesse a valorizzare esclusivamente la condizione uniforme e standardizzata del lavoro finirebbe per riproporre un'interpretazione sin troppo omogenea della realtà socio-economica alla quale riferire l'interesse collettivo.

Ciò naturalmente non implica alcuna rinuncia ad individuare i profili che le attività lavorative del *web* «hanno in comune con le forme più tradizionali di occupazione»<sup>17</sup>; né comporta alcuna abdicazione rispetto al tipo *standard* e, ove possibile, alla disciplina del lavoro subordinato. Al contrario, si tratta di evitare che l'egemonia delle categorie ordinariamente applicabili per definire gli interessi individuali e collettivi si trasformi in un ostacolo, oppure induca delle restrizioni formali rispetto all'aggiornamento del paradigma scientifico del lavoro.

In difesa del sindacalismo tradizionale si mette in guardia dalla mitologia del *web* come moltiplicatore di uguaglianza e strumento di democrazia diretta. Si sottolinea il rischio della dispersione del genuino interesse collettivo, tenuto conto che le forme di auto-organizzazione

---

<sup>15</sup> In tal senso v. A. Lassandari, *op. cit.*, p. 68, secondo il quale il lavoro tramite piattaforma, governato con algoritmi, potrebbe consentire una massificazione dei rapporti di lavoro secondo forme identiche.

<sup>16</sup> L'espressione è adottata, ad es., da C. Jolly - E. Prouet (coord.), *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi, des statuts et de protections ?*, WP, n. 4/2016, [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr), p. 42; C. Degryse, *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, WP ETUI, 2/2016, p. 38. Cfr. A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, RGL, 2017, I, p. 185 s., il quale richiama una serie di etichette che definiscono la capacità uniformante e di controllo verticale delle tecnologie (ad es., neo-taylorismo; fordismo digitale), riconoscendo tuttavia la pluralità delle configurazioni possibili per effetto della digitalizzazione.

<sup>17</sup> Così S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, RGL, 2017, I, p. 358 ss., secondo cui i sindacati dovrebbero rifiutare ogni tentativo di individuare eccezioni o deroghe del diritto del lavoro o sottoporre il lavoro digitale ad una regolamentazione specifica.



dell'economia digitale – dove convivono lavoratori dipendenti e semi-dipendenti, autonomi e professionisti, *start up* e imprese individuali – tendono a promuovere interessi micro-corporativi, settoriali o parziali: comunque antitetici rispetto alla configurazione storico-sociale dell'interesse collettivo.

E tuttavia, vale la pena di osservare che la difficoltà (o, forse, la riluttanza) a rintracciare interessi collettivi meritevoli di tutela al di fuori dell'area del lavoro subordinato o quasi-subordinato risulta sempre meno giustificata, tanto nella prospettiva teorica quanto nella logica della rappresentanza sindacale<sup>18</sup>.

È noto che alcuni ordinamenti europei hanno già preso posizione a favore del riconoscimento degli interessi collettivi dei lavoratori digitali, a prescindere dall'accertamento dello *status* giuridico-formale della subordinazione. L'esempio emblematico ed anticipatore è quello della *Loi Travail* del 2016 che ha attribuito ai «travailleurs indépendants» delle piattaforme la libertà di organizzazione sindacale e la tutela contro le condotte ritorsive conseguenti a «mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés ... en vue de défendre leurs revendications professionnelles» (cfr. Art. L.7342-5 e Art. L. 7342-6, Code du Travail)<sup>19</sup>. Si conferma così l'idea che «non sono necessarie forzate riconduzioni a subordinazione per impostare una serie ed efficace base di protezione» sul piano collettivo<sup>20</sup>.

Persino l'orientamento ortodosso della Corte di giustizia europea, riepilogato nella sentenza *Kunsten*<sup>21</sup>, appare sempre più accerchiato e indebolito dal proliferare dei “falsi autonomi”, dei semi-autonomi o quasi-dipendenti e, lungo la medesima sequenza, degli autonomi “deboli”. La stessa Corte europea ha dovuto ammettere che una totale negazione dalle tutele previdenziali di base potrebbe determinare «una disparità di trattamento ingiustificata» a carico del lavoratore autonomo, perché in presenza di circostanze oggettive e provocate dalla recessione economica egli «può trovarsi in una situazione di vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato»<sup>22</sup>. Ciò

---

<sup>18</sup> Sembra invece prospettare la possibilità di una contrattazione collettiva e l'istituzione di una RSA/RSU su iniziativa dei lavoratori della *Gig-economy*: M. Faioli, *Jobs <<App>>, Gig Economy e sindacato*, RGL, 2017, I, p. 299 ss.

<sup>19</sup> Cfr. A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *op. cit.*, p. 211 s.

<sup>20</sup> A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in RGL, 2017, I, p. 213.

<sup>21</sup> CGUE, 4 dicembre 2014, C-413/13, RIDL, 2015, II, p. 566, con nota di P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*.

<sup>22</sup> Cfr. CGUE, 20 dicembre 2017, C-442/16, Gusa c. Ministero della Protezione Sociale dell'Irlanda, secondo cui «una persona che abbia cessato di essere un lavoratore

probabilmente significa che la protezione di stampo euro-unitario, in determinate condizioni socio-economiche, è disposta a varcare i classici confini della subordinazione per estendere alcuni fondamentali segmenti della legislazione del lavoro<sup>23</sup>.

Mentre *in apicibus* la Corte di Strasburgo sembra aver definitivamente aperto il capitolo dei diritti umani per includervi i diritti collettivi e al conflitto sulla base dell'art. 11 Cedu<sup>24</sup>, oggi sono in molti ad accorgersi che la nostra Costituzione non conosce la rigida dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato, ma al contrario tutela lo *status* di lavoratore in quanto tale, impegnandosi per di più a rimuovere le diseguaglianze sostanziali che svantaggiano i cittadini-lavoratori senza altra qualificazione giuridica.

È innegabile che le esigenze concrete di protezione prescindono, o meglio precedono, la questione tecnica dell'inquadramento e della qualificazione delle relazioni lavorative tramite il *web*. Quando i contratti di lavoro autonomo o bilateralmente d'impresa presentano un forte squilibrio di potere negoziale oppure s'instaurano relazioni commerciali durevoli e caratterizzate da dipendenza socio-economica (c.d. *relational contracts*), si evidenziano bisogni di tutela non dissimili da quelli posti dal lavoro subordinato, sebbene ovviamente con accenti e gradazioni differenti.

La disciplina applicabile al lavoratore autonomo - considerato dalla l. n. 81/2017 in un rapporto svantaggioso e asimmetrico rispetto al committente - si fonda «sulla condivisibile premessa che, nel contesto degli assetti produttivi dell'economia contemporanea, la debolezza contrattuale può manifestarsi secondo forme e modalità anche profondamente diverse dal passato e richiede, dunque, risposte, in termini di tutela normativa, del tutto innovative»<sup>25</sup>.

---

autonomo a causa della mancanza di lavoro dovuta a ragioni indipendenti dalla sua volontà ... può, analogamente ad una persona che abbia involontariamente perso il suo impiego dipendente ... beneficiare della tutela offerta dall'art. 7, par. 3, lett. b), dir. 2004/38».

<sup>23</sup> Cfr., ad es., S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam, 2017, p. 168 ss.

<sup>24</sup> In tema cfr. M.V. Ballestrero, *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, *Labor*, 2017, p. 495 ss. e, in precedenza, 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 *RIDL*, 2009, I, p. 975 ss.; A. Durante, *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in B. Caruso – G. Fontana (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Il Mulino, 2015, p. 238 ss.

<sup>25</sup> C. Scognamiglio, *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, *CG*, 2017, p. 1184. La dottrina civilistica intravede in questa evoluzione legislativa una sempre maggiore considerazione per lo *status* dei contraenti e un'accentuata articolazione della categoria contrattuale.

Nell'esperienza storica della modernità la principale tecnica di stabilizzazione della tutela giuridica ha coinciso con l'autosufficienza formale, secondo criteri di generalità ed astrattezza. Viceversa, le trasformazioni economico-sociali in atto tendono a forzare la relazione tra realtà e diritto, provocando un'inversione di piani: il manifestarsi dei bisogni, individuali e collettivi, diventa un vettore di costruzione della tutela, incidendo sulle modalità ed espressioni che questa può assumere. In questa prospettiva, risulta decisivo l'approccio *justice-oriented* adottato dalle Corti nazionali e sovranazionali<sup>26</sup>, ma – va aggiunto – assumono rilievo anche le forme di organizzazione e mobilitazione sociale, a partire dalle situazioni concrete e fattuali che reclamano un riconoscimento giuridico.

3. Muovendo dall'osservazione dell'ambiente comparato, gli analisti dei *network* sociali e delle relazioni industriali hanno sottolineato l'utilità d'un rilancio della rappresentanza da parte dei sindacati storici attraverso un'alleanza o una coalizione che includa i movimenti e i soggetti collettivi dell'economia digitale, sino (eventualmente) a coinvolgere la società civile e l'opinione pubblica.

Non si tratta d'un percorso inedito, anzi qualcuno potrebbe cogliervi il retaggio di pratiche antiche e già catalogate dalle scienze sociali secondo una modellistica *ad hoc*<sup>27</sup>. Nondimeno, come s'è rilevato, una strategia simile o comparabile si sta sperimentando in alcune aree urbane e metropolitane, con il sostegno e la mediazione delle istituzioni pubbliche, ed ha sinora prodotto qualche innovativo risultato di tipo negoziale<sup>28</sup>.

Le iniziative che decollano a macchia di leopardo e si propagano per mutuaione<sup>29</sup> rendono evidente l'intenzione delle istituzioni locali di

---

<sup>26</sup> «Qui la tutela giuridica non si ottiene per l'attribuzione di un potere sulla realtà a un soggetto astrattamente pensato, con riferimento a situazioni astrattamente individuate ... L'attribuzione di "diritti" qui è il risultato di un processo di dimensionamento giuridico della giustizia»: M. Meccarelli, *La protezione giuridica come tutela dei diritti: riduzioni moderne del problema della dimensione giuridica della giustizia*, in *Giorn. di storia cost.* n. 27/2014, p. 69.

<sup>27</sup> Cfr. A. Tattersall, *Il potere delle coalizioni sociali fra sindacati e comunità*, *QRS*, 2015, p. 111 ss. Si allude a qualcosa di più strutturato rispetto alle «forme di collaborazione» attuate da alcuni sindacati stranieri e illustrate da G.A. Recchia, *op. cit.*, p. 160 ss.

<sup>28</sup> Cfr., ad es., Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, stipulata il 31 maggio 2018 tra Il Comune di Bologna, Union Riders Bologna, le piattaforme digitali Sgnam e MyMenu, nonché CGIL-CISL-UIL.

<sup>29</sup> Accordi promozionali dell'occupazione nelle aree metropolitane, in accordo con le istituzioni pubbliche locali, si stanno sviluppando anche su iniziativa dei sindacati confederali: cfr., ad es., il *Protocollo d'intesa per la promozione di azioni per favorire l'inclusione*

appropriarsi del governo della *gig economy*, di cui il mercato del lavoro costituisce una parte essenziale, avendo già percepito che lo spazio digitale può costituire un volano per lo sviluppo socio-economico e per l'occupazione del territorio. Oltre tutto, l'obiettivo appare meno impegnativo rispetto ad altri più ambiziosi progetti relativi alle *smart cities* e meno esigente sotto il profilo degli investimenti pubblici e infrastrutturali.

Forse è prematuro avventurarsi in un raffronto tra i protocolli siglati nei contesti locali e le autentiche forme di contrattazione collettiva di secondo livello o di prossimità. Soprattutto pare lecito dubitare del successo d'una dilatazione senza regole del perimetro della rappresentanza nella direzione della cittadinanza sociale: come se fosse semplice, e persino naturale, un processo di convergenza degli interessi dei sindacati storici, delle organizzazioni spontanee dei *web workers*, dei cittadini e dell'opinione pubblica verso obiettivi comuni o di carattere generale.

Con maggior pragmatismo si possono valutare positivamente le esperienze di coalizione - senza alcuna pretesa di promuovere istanze federative, e tanto meno una rappresentanza universale del lavoro - in quanto ispirate all'intento di ricostituire in capo alle grandi organizzazioni d'interessi una sfera d'influenza politico-sociale nel mercato e nella regolazione del lavoro, aprendo nuovi spazi di contrattazione collettiva.

Le vicende e le pratiche di coalizione sociale, infatti, possono favorire il trasferimento e lo scambio reciproco di risorse informative e organizzative, con esiti positivi in entrambe le direzioni.

Da un lato, all'interno di alleanze con i sindacati maggioritari, le identità collettive del *web* hanno la possibilità di rafforzare la propria coesione interna e di definire un'agenda di rivendicazioni collocata in un orizzonte temporale più stabile e duraturo, proiettandosi oltre la provvisoria ribalta mediatica guadagnata dai *riders* o dagli autisti di *Uber*.

D'altro lato, le storiche organizzazioni degli interessi potrebbero profittare d'un recupero della capacità di rappresentanza e di mobilitazione, oltre ad avvantaggiarsi d'un maggiore radicamento sociale e territoriale. Come il potere economico delle piattaforme si presenta stratificato su una pluralità di livelli e risulta compresente sul piano globale e locale, allo stesso modo i movimenti e i gruppi dei lavoratori digitali hanno dimostrato di sapersi attivare su una pluralità di livelli territoriali, con la rapidità e l'efficacia consentita dalle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

---

*lavorativa, l'occupazione giovanile, l'autonomia e l'innovazione sociale*, stipulato in data 8 giugno 2018 tra le organizzazioni sindacali e datoriali dell'Area Metropolitana Barese.

Questa, del resto, è la tendenza che caratterizza anche i processi di ristrutturazione in atto nelle strutture imprenditoriali e nelle catene produttive: la concorrenza economica si esprime su scala mondiale, ma le premesse di fattibilità sono altrove. Non a caso, le matrici di valore globale puntano al rilancio e alla valorizzazione della dimensione territoriale e locale. La vecchia configurazione del distretto industriale è stata sostituita da un sistema integrato di funzioni e servizi innovativi (ricerca e sviluppo, apprendimento, competenze tecnologiche) che, di volta in volta, s'incarna (sebbene non sempre si realizza) nei *competence center* e negli *hub digitali* che hanno il loro perno nelle comunità e nei territori.

Non va trascurata, infine, l'opportunità che si offre alle organizzazioni sindacali confederali di ampliare gli obiettivi e le finalità della tradizionale politica rivendicativa<sup>30</sup>, nella misura in cui i gruppi e i movimenti dei lavoratori digitali tendono spesso ad orientare la loro azione (anche) verso temi che oltrepassano la logica mercatista e dello scambio, accogliendo le prospettive del rinnovamento e della sostenibilità sociale, della sicurezza e della conservazione dei beni comuni.

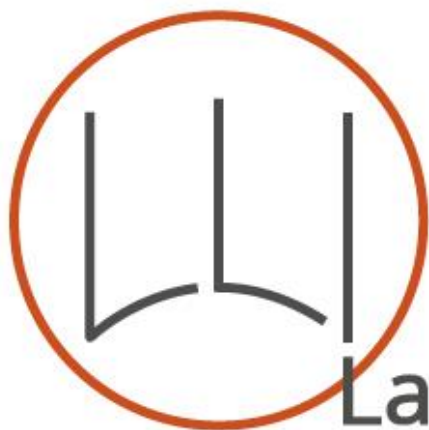
## Bibliografia

- Ballestrero M.V., *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, *Labor*, 2017, p. 495 ss.;
- Bologna S., *La new workforce. Il movimento dei freelance: origini caratteristiche e sviluppo*, Asterios Editore, 2015, p. 20 ss.;
- Braga A., *Quali soluzioni organizzative per le nuove forme di rappresentanza? Le ricerche organizzative dei sindacati*, *RTSA*, n. 4/2017, <http://www.rtsa.eu/>, p. 30;
- Brino V. - Mattei A., *Lavoro digitale e sindacato: un focus group*, in *Ec. e società regionale*, 2018, n. 1, p. 109 ss.;
- Bronzini G., *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, *RIDL*, 2009, I, p. 975 ss.;
- Busso S., *Economia e lavoro della conoscenza. Tra l'incertezza delle definizioni e la rilevanza nel discorso pubblico*, *SL*, 2013, n. 129, p. 100 ss.
- Capponi F., *I lavoratori freelance aumentano ... e si organizzano*, *Boll. ADAPT*, 6 marzo 2017, [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it);
- Carrieri M., *L'illusione della democrazia diretta*, in *Newsletter di Nuovi lavori*, [www.nuovi-lavori.it](http://www.nuovi-lavori.it);
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, *C.S.D.L.E. It.*, n. 326/2017;
- Caruso L. - Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, p. 183 ss.;
- D'Amuri F. - Nizzi R., *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, *Banca d'Italia*, dicembre 2017, n. 416;

---

<sup>30</sup> Cfr. A. Tattersall, *op. cit.*, p. 117 ss.; S. Engblom, *op. cit.*, p. 364.

- Degryse C., *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, WP ETUI, 2/2016.
- Durante A., *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, a cura di B.Caruso - G. Fontana, Il Mulino, 2015, p. 238 ss.;
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, RGL, 2017, I, p. 358 ss.
- Faioli M., *Jobs «App», Gig Economy e sindacato*, in RGL, 2017, I, p. 299 ss.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini Giappichelli, 2017, p. 192 ss.;
- Giubboni S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam, 2017;
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, RIDL, 2017, I, p. 536 ss.;
- Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, RIDL, 2015, II, p. 566 ss.;
- Jolly C. - Prouet E. (coord.), *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi, des statuts et de protections ?*, WP, n. 4/2016, [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr), p. 42 ss.;
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, QRGL, 2017, n. 2, p. 66
- Meccarelli M., *La protezione giuridica come tutela dei diritti: riduzioni moderne del problema della dimensione giuridica della giustizia*, in *Giorn. di storia cost.* n. 27/2014, p. 67 ss.;
- Monticelli S., *L'equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediabile dell'abuso nell'esercizio dell'autonomia privata*, NLCC, 2018, n. 2, p. 299 ss.;
- Perulli A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, RIDL, 2017, I, p. 193 ss.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, I, p. 213 ss.;
- Recchia G., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della Sharing Economy*, RGL, 2018, I, p. 144 ss.;
- Romagnoli U., *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, Newsletter di Nuovi Lavori, [www.nuovi-lavori.it](http://www.nuovi-lavori.it), n. 217 del 29 maggio 2018;
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini Giappichelli, 2017, p. 197 ss.;
- Salento A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, RGL, 2017, I, p. 185 ss.
- Scognamiglio C., *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, CG, 2017, p. 1181 ss.;
- Tattersall A., *Il potere delle coalizioni sociali fra sindacati e comunità*, QRS, 2015, p. 111 ss.



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

**Individuale e collettivo: quando i diritti  
dei lavoratori digitali corrono su due ruote**

**FEDERICO MARTELLONI**

Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





## Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote

FEDERICO MARTELLONI

Università di Bologna

Professore associato di Diritto del Lavoro

federico.martelloni2@unibo.it

---

### ABSTRACT

---

The article focuses on the food-delivery sector, underlining the reasons why this kind of digital work has become visible on the "city platform".

The description of the collective bargaining started by *Riders Union Bologna* and the examination of the *Charter of fundamental rights of digital work in the urban context* signed in Bologna on 31 May 2018, in their individual and collective implications, are useful to clarify strengths and weakness of the first municipal trilateral territorial contract. The A. also provides guidance on the possible developments of the Italian legal system, starting from the need to update the reference cases of labour law

**Keywords:** collective representation of digital workers; bargaining at territorial level; role of the local institutions in bargaining process; *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*; *Riders Union Bologna*

---



## Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote

SOMMARIO: 1. Food-Delivery: il lavoro (*in*)visibile sulla piattaforma della città. - 2. *Riders Union Bologna*: dallo “sciopero della neve” alla contrattazione urbana. - 3. Individuale e collettivo nella “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. - 4. (segue) Il compenso orario come indicatore di un duplice interesse collettivo. - 5. Una disciplina nazionale del lavoro digitale: quale tipo di regolazione è adeguato?

### 1. Food-Delivery: il lavoro (*in*)visibile sulla piattaforma della città.

Con qualche rara eccezione,<sup>1</sup> solo in tempi recentissimi la dottrina giuslavoristica ha cominciato a misurare gli effetti, sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro, di una stagione di sviluppo economico contraddistinta dal crescente impiego di tecnologie digitali finalizzate all’intermediazione, allo scambio e all’organizzazione di lavoro e servizi tramite siti web, applicazioni per smart-phone e, più in generale, piattaforme digitali.

La colpa del ritardo è scusabile: la dottrina si è, comunque, rivelata più attenta e solerte della giurisprudenza, che vi si è applicata più della contrattazione collettiva, la quale, a propria volta, lo ha fatto più del legislatore<sup>2</sup>, sicché può ben dirsi che il formante dottrinario è quasi il solo ad

---

<sup>1</sup> Cfr., senza alcuna pretesa di esaustività: P. Tullini, *C’è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 1 ss.; Id, *Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d’intervento*, *RGL*, 2016, I, 4, p. 748 ss.; Id, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.; E. Dagnino, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 87 ss.; A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, I, p. 195 ss.; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” – n. 336/2017; V. De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce: on demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 471 ss.; M. A. Cherry, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, 577 ss.; J. Prassl, M. Risak, *Uber, task rabbit and co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork*, *ivi*, p. 619 ss.

<sup>2</sup> Nel generale silenzio delle legislazioni dei paesi europei, è da segnalare l’iniziativa del legislatore francese che con la *Loi Travail* 8 agosto 2016, n. 2016-188, ha introdotto nel libro III del *Code du Travail* un titolo IV rubricato *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*, espressamente dedicato ai lavoratori *non-salarié* che si servono di piattaforme digitali per rendere prestazioni professionali.

essersi sin qui interessato, peraltro con crescente assiduità, del “rapporto di lavoro su piattaforma digitale”<sup>3</sup>.

Sarebbe erroneo, d'altra parte, ritenere che si tratti di un approfondimento relativo ad nuovo “settore” dell'economia: l'infrastruttura digitale rappresenta, piuttosto, una nuova *modalità* di organizzazione del lavoro e dei servizi resi al consumatore-cliente, trasversale ai più diversi settori merceologici: dall'*information technology* al turismo, dal lavoro editoriale alle consulenze legali, dall'arredamento d'interni fino alle prestazioni dei ciclofattorini impiegati nella consegna di cibo a domicilio, tanto da essere paragonabile, almeno in potenza, a ciò che rappresentò, in altre fasi di sviluppo del sistema capitalistico, l'industria dei mezzi di produzione, quella dell'approvvigionamento energetico o, forse, in tempi più recenti, nella stagione del decentramento produttivo e dell'allungamento delle catene del valore su scala globale, la logistica<sup>4</sup>.

Tanto premesso, nell'ambito del c.d. capitalismo digitale<sup>5</sup>, assume un ruolo indubbiamente peculiare l'economia urbana: le città hanno, infatti, largamente beneficiato della diffusione di infrastrutture digitali, con conseguente rilevante crescita delle proprie economie, specialmente nel settore terziario.

Con specifico riguardo alle aree metropolitane caratterizzate dallo sviluppo di ristorazione e turismo, in epoca successiva alla lunga stagione di deindustrializzazione che ha caratterizzato l'Italia a cavallo tra i due secoli<sup>6</sup>, si è anche parlato di *city of food* – divenuto, in qualche circostanza, un marchio

---

<sup>3</sup> A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforme digitale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., p. 93 ss.;

<sup>4</sup> Tra gli studiosi che hanno, per primi, segnalato, la particolare rilevanza della logistica al tempo della globalizzazione dell'economia, è certamente da segnalare Sergio Bologna, già pioniere degli studi sul lavoro autonomo di seconda generazione. In un'intervista del 4 ottobre 2016 l'A. ha affermato «Mi avete chiesto se la logistica è importante nel mondo capitalista attuale: eh sì, credo sia sufficiente dire che la si chiama the physical Internet. Senza logistica non vi è globalizzazione, è il suo supporto materiale, mentre le tecnologie digitali sono il suo supporto immateriale. L'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) stima che a livello mondiale vi siano 450 milioni di persone che lavorano in ciò che si chiama the Global Supply Chain», *Dalla fabbrica al container: intervista a Sergio Bologna*, visibile all'indirizzo: <https://www.infoaut.org/approfondimenti/dalla-fabbrica-al-container-intervista-a-sergio-bologna>.

<sup>5</sup> C. Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.

<sup>6</sup> Il panorama degli studi attorno al fenomeno di de-industrializzazione, specie delle aree urbane del nord Italia, è, oramai, estremamente ampio e variegato. È, tuttavia, obbligatorio, per il carattere pionieristico, il rinvio a L. Gallino, *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003.

territoriale<sup>7</sup> – per enfatizzare una leva dello sviluppo turistico che, peraltro, rappresenta, da sempre, un’indubbia eccellenza del Bel Paese. Città come Torino, Milano e Bologna hanno “rigenerato” edifici, canali, aree dismesse e, in qualche caso, interi quartieri attorno all’espansione dell’offerta turistico-culturale, senza mancare di condire questa linea di sviluppo con una ricca offerta di tipo enogastronomico<sup>8</sup>.

Al contempo, la contrazione dei tempi di non lavoro tipica dei moderni contesti metropolitani, la crescente diffusione delle famiglie mono-nucleari e il mutamento negli stili di vita, anche sulla scorta dei cambiamenti delle abitudini relative ai consumi, per l’effetto delle risorse tecnologiche e digitali, hanno molto alimentato il ricorso alle *App* per gli ordini e le consegne di beni di consumo e, soprattutto, cibo a domicilio, con coeva crescita del *Food-Delivery*.

È avvenuto in quest’ambito un fenomeno interessante per lo studioso di diritto sindacale e del lavoro, che sembra dovere molte delle sue ragioni alla sussistenza di “prestazioni in presenza”, che è elemento proprio di una parte soltanto del lavoro digitale, e alla circostanza che, il lavoro dei cicofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio, pur essendo gestito e interfacciato da piattaforme digitali, si dispiega, in concreto, sulla materiale piattaforma della città, con le sue strade, le sue piazze, i suoi parchi, i suoi edifici: mentre, di norma, il lavoro di cui si nutre l’economia urbana, nel settore turistico, della ristorazione e dei servizi, è doppiamente invisibile, sia in termini di formalizzazione e riconoscimento giuridico-economico dei rapporti di lavoro, sia al cospetto dei consumatori-clienti, nel caso dei cicofattorini, il cubo colorato e rifrangente che sfreccia in bicicletta per le strade cittadine, fino alle soglie di casa, costituisce una delle più curiose e visibili innovazioni della rinnovata geografia urbana.

---

<sup>7</sup> “*Bologna city of food*” è un progetto che nasce per coordinare tutte le iniziative territoriali sul cibo sia promuovendone alcune in modo diretto, sia proponendosi come collettore di tutte le ricerche, gli spazi, le esperienze, gli eventi scientifico-culturali-commerciali legati ai temi dell’alimentazione che avvengono all’ombra delle Due Torri. Sul punto, oltre ai siti istituzionali (<http://www.comune.bologna.it/news/city-food-il-progetto-di-marketing-territoriale-sul-cibo-che-guarda-allexpo-2015>; <http://www.fondazioneinnovazioneurbana.it/45-uncategorised/803-presentazione-city-of-food>); v. P. Rossa, *Bologna city of food, quando il cibo diventa sinonimo d’identità*, Il Fatto Quotidiano, 27 marzo 2014.

<sup>8</sup> E. Croce, G. Perri, *Il turismo enogastronomico. Progettare, gestire, vivere l’integrazione tra cibo, viaggio e territorio*, Franco Angeli, 2008; S. Nuraghi, P. Stringa, *Cultura e territorio. Beni e attività culturali, valorizzazione e indotto in prospettiva europea*, Franco Angeli, 2008.

## 2. *Riders Union Bologna*: dallo “sciopero della neve” alla contrattazione urbana.

Approfittando della particolare visibilità acquisita nelle “città dei lavoratori invisibili”<sup>9</sup>, sono stati proprio i *riders* a scegliere di sfidare l'estrema individualizzazione delle condizioni di vita e lavoro tipica delle attività mediate da piattaforme digitali<sup>10</sup>, sperimentando forme, anche inedite, di autorganizzazione sindacale e conflitto collettivo, in grado di imporsi all'attenzione della pubblica opinione, producendo risultati tangibili in termini di riconoscimento sociale e tutela sia individuale che collettiva.

Sotto questo profilo, assume particolare interesse l'esperienza di *Riders Union Bologna*, un esempio di sindacalismo sociale metropolitano, nato all'ombra delle Due Torri nell'autunno 2017, che mutuando dalla IWGB (*Independent Workers Union of Great Britain*) londinese strumenti di azione collettiva e forme d'organizzazione e comunicazione adottate nel Regno Unito nel corso delle proteste degli autisti di *Uber*, poi sfociate in una vertenza anche giudiziaria per il riconoscimento dello *status* di *workers*, ha tentato di modificare la strategia messa in campo in altre città ad opera di analoghe esperienze di sindacalismo di base dei lavoratori del food-delivery<sup>11</sup>, guadagnando un posto di primo piano ai tavoli negoziali locali e, successivamente, nazionali.

In particolare, mentre in città come Milano<sup>12</sup> e, soprattutto, Torino, si susseguivano presidi territoriali dinanzi alle sedi delle principali piattaforme operanti nel contesto urbano per la fornitura di cibo a domicilio quali Foodora o Deliveroo, finalizzati a spingere le piattaforme ad una trattativa sulle condizioni contrattuali e di lavoro dei *riders*, variamente inquadrati come lavoratori autonomi (ora nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, più spesso della collaborazione occasionale se non, addirittura,

---

<sup>9</sup> Il richiamo è all'omonimo titolo del recente convegno “*Le città dei lavoratori invisibili?*”, proprio sui temi in discorso, organizzato da Magistratura Democratica, in collaborazione con l'Università di Bologna, in data 19 giugno, presso la sede del Tribunale di Bologna, con relazioni di Raffaele De Luca Tamajo e Pasquale Tridico.

<sup>10</sup> Cfr. M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss., spec. 181-182.

<sup>11</sup> Il riferimento è a *Deliverance Project Torino* e *Deliverance Milano*, la prima delle quali, dopo svariate azioni di presidio e proteste contro Foodora, ha scelto promuovere e sostenere la via dell'azione giudiziaria per il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di sei cicofattorini. L'esito della causa è stato, in primo grado, negativo, mentre il giudizio di secondo grado è, all'oggi, ancora pendente innanzi alla Corte d'Appello.

<sup>12</sup> Baratta L., “*Alza la bicicletta al cielo!*”: i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano, linkiesta.it 14 luglio 2017, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2017/07/14/alza-la-bicicletta-al-cielo-i-fattorini-di-deliverooscioperano-a-mila/34916/>.

del lavoro autonomo a partita IVA<sup>13</sup>), la *Union* bolognese ha immediatamente scelto di assumere, come primo terminale dialettico, le istituzioni locali.

Con lo “sciopero della neve”, indetto nel coso di un’improvvisa nevicata autunnale che ha ricoperto le strade della città rendendole particolarmente perigliose per gli spostamenti su due ruote (e il temporaneo blocco del servizio che ne è derivato), *Riders Union* ha chiamato in causa direttamente il Sindaco, chiedendo di disporre, con ordinanza comunale, la sospensione del servizio di *food-delivery* anche per la giornata successiva a quella di astensione collettiva dal lavoro, così da salvaguardare l’incolumità tanto dei ciclofattorini, quanto dei terzi.

Mentre le biciclette erano appese al gancio e la neve cominciava a sciogliersi, la rivendicazione di *Riders Union*, che denunciava, innanzitutto, un’assoluta mancanza di una copertura assicurativa per l’ipotesi, non remota, di infortuni sul lavoro, ha portato il Sindaco e la Giunta ad avviare una interlocuzione diretta con questa nuova forma di rappresentanza sindacale, cui si sono, in un secondo tempo, affiancate le strutture confederali dei sindacati storici.

Il risultato di una lunga trattativa, protrattasi nei mesi invernali e primaverili, ed intervallata da udienze conoscitive presso le commissioni consiliari del Comune, iniziative pubbliche di sensibilizzazione, approfondimenti tecnici ed assemblee sindacali di carattere locale e nazionale, si è materializzato, alla fine di maggio, con la sottoscrizione, il 31 maggio 2018, della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* da parte del Comune di Bologna, di *Riders Union Bologna*, Cgil, Cisl, Uil e, sul versante “datoriale”, da parte delle piattaforme bolognesi di *food-delivery* Sgnam e MyMenù<sup>14</sup>, le quali occupano, all’oggi, oltre un terzo dei ciclofattorini impegnati sul territorio comunale.

Tale risultato – i cui contenuti saranno esaminati oltre (v. *infra*, par. 3.) – è stato possibile in virtù di alcuni elementi di organizzazione e iniziativa sindacale piuttosto originali, che può essere utile porre in luce anche a beneficio di quanti, giustamente, ritengono che l’economia digitale, oltre a

---

<sup>13</sup> Per un analitico inventario delle diverse forme d’inquadramento contrattuale del lavoro dei ciclofattorini da parte delle principali piattaforme di *food-delivery* cfr. G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, tenutosi presso l’Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017, i cui Atti sono in corso di pubblicazione.

<sup>14</sup> Il documento è consultabile al seguente link: [http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105_web.pdf)

rappresentare una sicura minaccia per i diritti sul lavoro, il contropotere collettivo e l'esperienza sindacale, può anche costituire un interessante terreno di ricerca per forme innovative di azione sindacale, il quale, oltre a favorire la nascita di nuove aggregazioni e soggetti collettivi, potrebbe rivitalizzare la pratica organizzativa, negoziale e di proselitismo anche in seno ai sindacati più tradizionali<sup>15</sup>.

Nella breve esperienza di *Riders Union Bologna* spicca, in primo luogo, la scelta di combinare il più classico strumento di esercizio del contropotere collettivo quale lo sciopero – ritenuto da molti, forse prematuramente, un'arma spuntata e desueta, specie nell'ambito dei c.d. nuovi lavori – con le moderne forme di comunicazione tipiche dei social network, dai gruppi whatsapp agli “eventi facebook”, le quali hanno consentito di raggiungere e coinvolgere, con estrema rapidità e capillarità, non soltanto i lavoratori delle diverse piattaforme per invitarli a scioperare, ma anche gli utenti di queste ultime<sup>16</sup>, per sollecitarli a solidarizzare con le sole persone che, per gli utenti, incarnano un servizio per la restante parte puramente virtuale; in secondo luogo, colpisce la ricerca di alleanze con altri attori del contesto metropolitano, dalle ciclo-officine ai circoli Arci, che si sono dimostrati ambiti capaci di combinare forme originali di neo-mutualismo, come la possibilità di offrire materiali e strumenti per la riparazione delle biciclette durante i turni di lavoro, con la messa a disposizione di locali ed infrastrutture che consentissero di svolgere assemblee e riunioni organizzative in orari compatibili con i turni di lavoro dei ciclofattorini, ad esempio dalle 23.00 all'una di notte, nelle due ore successive alla conclusione dell'ultimo turno; inoltre, va segnalata la disponibilità ad interloquire, in maniera sia conflittuale che collaborativa, da un lato con le istituzioni cittadine, dall'altro con i sindacati confederali: se le istituzioni sono state considerate, specie nella fase iniziale della trattativa, un terminale polemico dell'agire collettivo, esse si sono trasformate, nel corso della vertenza, in garanti della credibilità del percorso negoziale, anche per via della maggiore possibilità di coinvolgimento delle piattaforme digitali, in parte

---

<sup>15</sup> Sul punto cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, p. 59 ss., spec. 68-69; L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.; M. Forlivesi, *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.; e Id., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *q. fascicolo*. V. anche G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, n. 1, p. 141 ss., specie con riguardo alle prime esperienze di organizzazione e negoziazione collettiva maturate in altri paesi europei quali Belgio e Svezia.

<sup>16</sup> Cfr. A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., p. 197 ss.

dimostrata in sede di negoziazione, in altra parte assunta quale esplicito impegno in sede di sottoscrizione della Carta.

Da ultimo, ma non per ultimo, è stato interessante e positivo il rapporto intrattenuto da *Riders Union Bologna* con i partner confederali, come si evince non soltanto dalla condivisione del percorso negoziale ma anche dal contenuto di alcuni importanti diritti riconosciuti nella Carta, a partire dalle forme d'individuazione di un compenso equo.

### **3. Individuale e collettivo nella “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”.**

Al di là della altisonante denominazione di “*Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*”, d'ispirazione eurunitaria, che chiaramente tradisce la vocazione universalistica assunta dalla Carta di Bologna, essa si profila, tecnicamente, come un *accordo territoriale trilaterale a livello municipale*,<sup>17</sup> finalizzato a «migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori digitali operanti nel comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano»<sup>18</sup>.

La natura dell'accordo, e le sua limitata efficacia soggettiva, non ha, tuttavia, impedito di esplicitare la volontà, avvertita soprattutto dalle istituzioni cittadine, di inquadrarlo nell'ambito della regolazione multilivello, come attestano i molteplici richiami – contenuti in *Premessa* – al diritto dell'Unione, tirando un filo rosso che, non senza qualche forzatura, lega il recente Pilastro Europeo dei diritti sociali<sup>19</sup> a fonti di regolazione *hard* ancora in gestazione,

---

<sup>17</sup> In ragione della sua vocazione universalista, del suo preteso carattere esemplare, della sua potenzialità espansiva e dell'ambizione condizionante sia in senso orizzontale – per tale intendendosi la sua replicabilità in altri contesti cittadini, a partire da Modena (dove è stato richiamato in un Ordine del Giorno) e Milano (dove la Carta è stata presentata) – sia in senso verticale (a livello regionale), non sarebbe peregrino definire l'accordo non già “municipale”, bensì *municipalista*, ciò volendo sottolineare una peculiare capacità regolativa della città, che si candida a rappresentare il contesto ideale per lo sviluppo d'innovative pratiche di negoziazione, mutualismo e solidarietà, in grado di partire dal coinvolgimento diretto dei diversi attori sociali che operano in condizioni di particolare prossimità, per poi eventualmente diffondersi ad altri livelli della regolazione con metodo *bottom-up*. Spunti, in tal senso, si rinvencono in L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.

<sup>18</sup> Così art. 1, comma 1.

<sup>19</sup> V. punto 9, “*Premessa*”: «la sfida è quella di garantire che il mercato del lavoro digitale nel contesto urbano si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, in

quali la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili<sup>20</sup>, forse persino con l'ambizione di anticiparne elementi e contenuti, ancorché in declinazione locale e pattizia.

Altrettanto ambizioso si mostra, poi, l'intento di prevedere un *plafond* di diritti valevoli per «tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali», pur risultando evidente, specie con riguardo agli standard più circostanziati ed esigibili, che l'intesa sia stata negoziata a partire da esigenze e bisogni avvertiti dai cicofattorini.

Quanto alla struttura del documento, esso si compone di 12 articoli, distinti in quattro capi riguardanti: I. *Diposizioni generali*, dedicate a *Scopo oggetto e ambito di applicazione* (art. 1); II. *Diritti di informazione*, distinta in Obbligo di informazione (art. 2) e Meccanismi reputazionali (art. 3); III. *Diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali* (artt. 4-10); IV. *Sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta*, contenente l'impegno del Comune di Bologna ad adottare, in primo luogo, *Misure concrete per il sostegno dei lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali* (art. 11), anche «mettendo a disposizione risorse e spazi idonei a promuovere la diffusione della *Carta* e dei suoi principi»; in secondo luogo, *Provvedimenti amministrativi per l'applicazione dei principi della Carta* (art. 12), «disincentivando i comportamenti in contrasto» con essi.

Se il secondo capo si limita a prevedere, soprattutto, condizioni di lavoro trasparenti e obblighi d'informazione preventiva sulle previsioni contrattuali – analogamente a quanto previsto per tutti i rapporti di lavoro, incluso, dopo la legge n. 81/2017, il lavoro autonomo non imprenditoriale (.....) –, sul piano dei diritti individuali, gli aspetti più rilevanti e innovativi figurano, indiscutibilmente, nel Capo III, atteso che, al pari di ogni previsione contemplata nella *Carta*, sono riconosciuti «indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro»<sup>21</sup>. Presentati come «diritti di protezione della persona» è, del resto, lineare che siano contemplati anche a beneficio del lavoratore qualificato come autonomo: così per il diritto ad un compenso orario fisso, equo e dignitoso<sup>22</sup>; per l'indennità supplementare per il lavoro

---

linea con i più recenti indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5, “Occupazione flessibile e sicura” del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con Raccomandazione(UE) 2017/761 del 26/4/2017)».

<sup>20</sup> V. punto 12 della *Premessa*.

<sup>21</sup> Così art. 1 comma 2.

<sup>22</sup> Cfr. art. 4, comma 1.



svolto in condizioni di particolare disagio<sup>23</sup>; il principio di causalità del recesso del datore/committente<sup>24</sup>; il diritto alla tutela della salute e sicurezza<sup>25</sup>, affiancato dalla previsione di un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali<sup>26</sup>.

Si tratta di previsioni per nulla marginali, che mutano il proprio grado d'incidenza e rilevanza a seconda della qualificazione fornita dalle parti (*rectius*: imposta dalle piattaforme) ai rapporti che le medesime intrattengono con i lavoratori.

La regola più stringente, che accusa il proprio limite nella mancata previsione di specifiche conseguenze rimediali, concerne la disciplina del recesso del gestore di una piattaforma da un rapporto a tempo indeterminato. La legittimità del recesso, infatti, come disciplinata al comma 3, dell'art. 5<sup>27</sup>, si presenta persino più circoscritta rispetto a quella prevista per un licenziamento nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, atteso che il recesso è consentito solo in presenza di ragioni soggettive, per giusta causa e giustificato motivo soggettivo. Non è invece contemplato il recesso per ragioni oggettive, sicché sembra che le parti firmatarie abbiano supposto che alle attività mediate da una piattaforma digitale sia estranee la facoltà di imputare a «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di esso» la risoluzione unilaterale del rapporto. Ciò, per quel che pare a chi scrive, per lo meno all'infuori dell'ipotesi di cessazione del servizio fornito dalla piattaforma su un dato territorio, che, invece, determinando il venir meno dell'interesse del creditore alla prestazione di lavoro del debitore, per certo, giustifica il recesso in base all'art. 41 Cost. integrando, indubitabilmente, serie ragioni economiche e organizzative<sup>28</sup>.

Sul piano dei rimedi al recesso privo di valida motivazione, le analogie con la disciplina dei licenziamenti suggerirebbero di applicarne anche le conseguenze in tal sede previste per le ipotesi di licenziamento sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo, considerando il recesso della piattaforma

---

<sup>23</sup> Cfr. art. 4, comma 2

<sup>24</sup> Cfr. art. 5, comma 3

<sup>25</sup> Cfr. art. 6, commi 1 e 3

<sup>26</sup> Cfr. art. 6, comma 2

<sup>27</sup> «Il recesso della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro deve essere motivato e comunicato in forma scritta, con congruo preavviso. Esso è possibile solo per giusta causa o per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali».

<sup>28</sup> V. Speciale, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra "clausole generali", principi costituzionali e giurisprudenza della Cassazione (Dismissal for economic reasons, between "general clauses", constitutional principles and Supreme Court case-law)*, in DLRI, 2018, p. 127 ss.

meramente annullabile, salvo valorizzare la collocazione “sistematica” di una disciplina che, stranamente, figura nell’articolo 6 il quale regola, all’unisono, *non discriminazione e recesso*, al punto da ritenere che debba, invece, optarsi per la più grave sanzione della nullità.

C’è comunque da aspettarsi che la disposizione comporti svariati problemi applicativi, il che ne avrebbe suggerito, ove mai fosse stato possibile in sede di negoziazione, una redazione meno ellittica e più accurata.

Se può risultare scontato il diritto del lavoratore digitale alla tutela della salute e sicurezza, posto che il d.lgs. n. 81/2008 già riconosce un corrispondente obbligo non soltanto in capo al datore di lavoro ma anche in capo al committente nell’ambito di un rapporto di lavoro di natura autonoma, meno scontata si mostra la previsione di un’assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie. Tale assicurazione è, da tempo, prevista dalla legge, ma solo in presenza di rapporto di lavoro subordinato o di una collaborazione coordinata e continuativa<sup>29</sup>, sicché la disposizione sembra suggerire una qualificazione del rapporto in tali termini, o, in caso contrario, quantomeno la predisposizione di un’assicurazione privata che copra il prestatore di lavoro dal rischio di infortunio o malattia, con oneri ad esclusivo carico delle piattaforme committenti.

#### **4. (segue) Il compenso orario come indicatore di un duplice interesse collettivo.**

La disciplina del compenso mostra elementi di notevole interesse, per il particolare intreccio che stabilisce non soltanto tra profili individuali e risvolti collettivi ma anche per la duplicità di interessi collettivi che, oggettivamente, evoca.

Come anticipato, il primo comma dell’art. 4, che apre il più significativo Capo III della *Carta*, riconosce al prestatore di lavoro un compenso orario fisso, equo e dignitoso, in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili.

---

<sup>29</sup> In base all’art. 5, d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, in base al quale «ai fini dell’assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico», mentre «il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente».

La disposizione è densa di significati poiché, ove la prestazione sia di carattere subordinato, essa ha la funzione di selezionare, analogamente a quanto avviene nella disciplina destinata ai soci di cooperativa<sup>30</sup>, il contratto collettivo nazionale idoneo a fissare il trattamento economico minimo; ovi sia di natura autonoma, essa reintroduce, in via pattizia, ciò che il legislatore aveva a suo tempo riconosciuto al lavoratore autonomo “a progetto”, il quale, ai sensi dell’art. 63, d.lgs. n. 276/03, come novellato dalla legge n. 92/2012, aveva diritto ad un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto e, in ogni caso, non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali per il lavoratore subordinato “comparabile” al lavoratore coordinato, in termini di impegno lavorativo e professionalità.

Ma vi è di più. La previsione in discorso, fortemente voluta da *Riders Union Bologna*, e pienamente condivisa dall’Amministrazione comunale, al punto da estromettere dall’accordo una piattaforma che sarebbe stata altrimenti disposta a sottoscriverlo, è indicativa del fatto che, questa strana esperienza di sindacalismo sociale, pur protagonista della vertenza e del negoziato, non ha mai covato alcuna pretesa d’autosufficienza rispetto ai sindacati confederali.

Al contrario, specialmente sul piano salariale, i riders da essa rappresentati hanno avuto immediata consapevolezza di non essere portatori di un unico interesse collettivo interpretato da Riders Union, bensì di esprimerne due, paralleli e distinti: un primo interesse collettivo, rappresentato dalla giovane e fragile *Union Bolognese*, assai esperta delle condizioni di lavoro dei riders e dei loro bisogni; un secondo interesse collettivo, interpretato con efficacia ben maggiore dai sindacati confederali, più solidi e rappresentativi sia nel settore della logistica sia nel terziario, agito nella stipulazione (e nel rinnovo) dei Contratti collettivi nazionali di categoria, i quali – secondo la formula impiegata anche dalla Corte costituzionale in una nota e recente pronuncia<sup>31</sup> – sono, certamente, i più idonei indicati nella funzione di fissare un compenso equo e proporzionato.

---

<sup>30</sup> *Ex* art. 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142.

<sup>31</sup> La Corte costituzionale (sentenza 26 marzo 2015, n. 51, in *ADL*, 2015, 928, nota di Laforgia, *RGL*, 2015, II, 493, nota di Barbieri), si è pronunciata sull’art. 7 co. 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. art. 1, co. 1, l. 28 febbraio 2008, n. 31)

cit., che aveva sollevato dubbi di compatibilità con l’art. 39, co. 2 ss., respingendo la censura di illegittimità costituzionale, poiché «la norma non attribuisce efficacia erga omnes bensì il ruolo di parametro esterno per la commisurazione della retribuzione nel rispetto dei principi di sufficienza e proporzionalità fissati dall’art. 36 Cost.».

Il riconoscimento di questa duplicità di interessi collettivi ha molto facilitato il rapporto tra RUB e Cgil, Cisl e Uil, permettendo che fosse unitariamente caldeggiata e condivisa la rivendicazione di svariati diritti collettivi in capo a *tutti* i sindacati firmatari, tra i quali sono certamente da segnalare le prerogative di organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro (art. 9), ivi compresa la previsione di 10 ore annue di assemblea retribuita sul modello di quanto previsto dall'art. 20 dello statuto per le imprese che occupino più di 15 lavoratori dipendenti nell'unità produttiva e il diritto al conflitto collettivo (art. 10), con formula ampia ed inclusiva, mutuata dalla nota pronuncia di Cassazione n. 711 del 1980<sup>32</sup> che fece cadere gli ultimi "limiti interni" al diritto di sciopero, riconoscendone legittime anche le forme anomale che si erano, frattanto, diffuse nella prassi sindacale, durante il decennio della c.d. conflittualità permanente.

Da ultimo, ma non per ultimo, giova sottolineare che, ogniqualevolta, vuoi per ragioni di opportunità negoziale, vuoi per esigenze di adattabilità ai diversi ambiti di applicazione della *Carta*, pur riconoscendo la sussistenza di un diritto, essa non ne precisi i contorni o la misura, si fa rinvio ad una futura negoziazione tra le parti firmatarie, introducendo espliciti obblighi a trattare in capo alle piattaforme.

Ciò avviene talvolta in via diretta, talaltra in via indiretta ma non meno chiara: si trova un esempio del primo tipo in ordine alle maggiorazioni da riconoscere per il lavoro svolto in condizioni particolari, come il lavoro notturno, il lavoro svolto durante le festività ovvero reso in condizioni meteorologiche sfavorevoli, atteso che l'art. 4, comma 2 puntualizza che tali indennità saranno riconosciute *nella misura e nei modi concordati* dalle parti firmatarie; un esempio del secondo tipo si rinviene nel Capo I, ove, prescrivendo alle piattaforme svariati obblighi di informazione sulle condizioni generali del contratto, nell'elenco contenuto al secondo comma dell'art. 2 si prevede che l'informazione debba riguardare anche «l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, proporzionato al tempo di disponibilità fornito dal lavoratore nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie» (lett. J).

---

<sup>32</sup> Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, *GC*, 1980, I, p. 1088, secondo la quale con la dizione "sciopero" va intesa un'astensione collettiva dal lavoro, disposta da una pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine comune.

## 5. Una disciplina nazionale del lavoro digitale: quale tipo di regolazione è adeguato?

È difficile negare che la *Carta* di Bologna prediliga fortemente un'ottica rimediale, riconoscendo uno standard di diritti minimi inderogabili a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata dei rapporti che rientrano nel suo ambito d'applicazione<sup>33</sup>.

Tale impostazione è stata, però, necessitata. Formalmente, la parte pubblica ha costantemente esibito una volontà in tal senso, affiancandola ad una pretesa carenza di competenza regolativa in fatto di qualificazione dei rapporti di lavoro, senza trovare alcuna espressa smentita presso i propri interlocutori sindacali. Nei fatti, non è questa la ragione della scelta operata dalle parti contraenti: da un lato, in astratto, la carenza di competenza normativa in capo ad un ente locale riguarderebbe molteplici aspetti su cui, pure, la *Carta* interviene, afferendo, la disciplina dei rapporti di lavoro, all'*ordinamento civile* riservato dall'art. 117 Cost. alla esclusiva competenza statale; dall'altro lato, in concreto, il Comune ha svolto, innanzitutto, il ruolo di facilitatore e garante di un tavolo negoziale tra sindacati e piattaforme finalizzato alla conclusione di un'intesa territoriale, assumendo impegni propri solo in ordine alla promozione della *Carta* nonché, ove possibile, all'adozione di strategie incentivanti rispetto all'ampliamento della platea dei sottoscrittori.

La vera ragione per la quale la *Carta* glissa sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, per lo meno se si guarda ai concreti soggetti del negoziato, è un'altra: metterne in dubbio la natura giuridicamente autonoma dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio avrebbe comportato l'impossibilità di pervenire ad ogni ipotesi di accordo, in ragione dell'assoluta indisponibilità delle piattaforme a convenire su una diversa qualificazione. Ciò non significa che i *riders* non abbiano, sin dal principio e in ogni sede, largamente insistito sulla necessità di una più adeguata qualificazione dei propri rapporti contrattuali, ritenendosi vittima della ennesima fuga dal diritto del lavoro, praticata – come avvenuto, nel tempo, negli ambiti più svariati – attraverso il ricorso a rapporti appositamente formalizzati in modo tale da sfuggire alle regole del lavoro protetto.

---

<sup>33</sup> Biasi M. (2018a), *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 *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Wolters-Kluwer/Cedam, Milano, p .67.

Il tema è stato, altresì, presente nei rapporti, non sempre agevoli, intrattenuti tra le giovani esperienze sindacali delle diverse città, atteso che, mentre si negoziava la Carta di Bologna, a Torino una vertenza legale destinataria di molte attenzioni da parte dalla stampa e dal mondo sindacale, non meno che dalla dottrina giuslavoristica, dava, in primo grado, esito negativo, venendo respinto il ricorso promosso da sei ciclofattirini di Foodora che avevano rivendicato, in giudizio, la natura subordinata dei propri rapporti.

Non è certo questo il luogo per affrontare i contenuti di una controversa pronuncia che già annovera molti e autorevoli commentatori, se non per dire che, a latere di quella decisione, tutti i sindacati bolognesi impegnati nella trattativa, nessuno escluso, hanno condotto il negoziato evitando in ogni modo il rischio di compromettere plausibili vertenze giudiziarie, presenti e future, orientate a contestare la qualificazione dei rapporti dei lavoratori digitali preferita dalle piattaforme.

Nella specie, tra tutte le possibili – ed auspicabili – proiezioni della Carta, non si è mai contemplato, almeno nelle intenzioni dei sindacati bolognesi che ne sono stati firmatari, la possibilità che essa divenisse il modello di un futuro contratto collettivo nazionale dei riders, poiché ciò avrebbe potuto pregiudicare una domanda giudiziaria che non è mai stata scartata: si allude, in dettaglio, alla richiesta di riconoscimento dei rapporti di lavoro organizzati tramite piattaforme digitali alla stregua di collaborazioni etero-organizzate, secondo la norma di disciplina, dettata dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, la quale, senza modificare la nozione di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), si limita ad equipararvi, *quod effectum*, le collaborazioni esclusivamente personali, che siano “*organizzate dal committente anche con riguardo al luogo ed al tempo di lavoro*”.

Alla estensione “in blocco” della disciplina posta a presidio del lavoro subordinato, istituita dal primo comma dell'art. 2, si sottraggono, infatti, una serie di ipotesi elencate nel suo secondo comma, ove figurano, innanzitutto, le collaborazioni per le quali un CCNL preveda “*discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*”, come avviene, già da tempo, per i collaboratori dei call center in modalità out-bound, e come sarebbe potuto avvenire per i riders ove l'incontro del 2 luglio tenutosi presso il Ministero del lavoro tra piattaforme di food-delivery e sindacati avesse avuto l'esito da qualcuno auspicato.

Al contrario, il livello di contrattazione territoriale ha il pregio di non compromettere alcuna azione individuale finalizzata all'accertamento della

sussistenza di una collaborazione organizzata, veste la quale, *ictu oculi*, pare – almeno a chi scrive – la più calzante e realistica, almeno nel caso dei ciclofattorini del food-delivery.

Ben più opportuno sarebbe, tuttavia, varare una legislazione nazionale che desse seguito all'impostazione prescelta nella bozza di decreto filtrato dal ministero del lavoro attorno poco dopo la metà di giugno 2018, laddove il Governo profilava la possibilità di avviare una riforma di ampio respiro, finalizzata ad aggiornare, con norma d'interpretazione autentica, la fattispecie fondamentale del diritto del lavoro, ossia la nozione di lavoratore subordinato, facendovi espressamente rientrare le prestazioni di lavoro organizzate tramite piattaforme digitali ed algoritmi.

Il testo del decreto aveva il pregio di non limitarsi alla regolazione di un segmento del lavoro digitale assunto agli onori della cronaca a seguito delle vicende di Torino e Bologna, ma coltivava l'ambizione di ridefinire ed aggiornare la nozione di subordinazione sulla scorta di un insegnamento tanto antico quanto adeguato alle metamorfosi del lavoro da tempo in corso nel panorama produttivo: riprendendo la nozione di doppia alienità, elaborata da Luigi Mengoni nel 1971<sup>34</sup> e riproposta, in veste di giudice delle leggi, in una nota pronuncia della Corte costituzionale<sup>35</sup>, era intenzione del legislatore emancipare il lavoro protetto dal regime di eterodirezione della prestazione lavorativa fissato all'art. 2094 del codice civile, per ampliarne le fattezze in modo da ricomprendervi le molte forme del lavoro per conto altrui, di cui l'attività svolta dai riders che operano a beneficio delle piattaforme digitali non è che un singolo esempio.

Se così fosse, del resto, avrebbe un senso ed un seguito lo slogan che è risuonato nell'incontro ospitato al Ministero del lavoro, tra sindacati e piattaforme, nella giornata di lunedì 2 luglio 2018, quando i *riders* delle più importanti città italiane del *food-delivery* hanno caldeggiato l'iniziativa del legislatore, giustamente dicendo: *non per noi, ma per tutti*.

---

<sup>34</sup> L. Mengoni, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971, p. 42, ove l'autore individua il nucleo duro della subordinazione nella nozione di *doppia alienità*: della organizzazione nel cui ambito la prestazione si iscrive, e del risultato del lavoro, di cui il creditore è immediatamente legittimato ad appropriarsi. V., ancor prima, con maggior enfasi sul profilo della *proprietà* dell'organizzazione, U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967, p. 192 s. nonché, poco dopo, L. Mariucci, *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, 1979, p. 84, nt. 136. In tempi più recenti, cfr. M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2011, p. 40 ss.

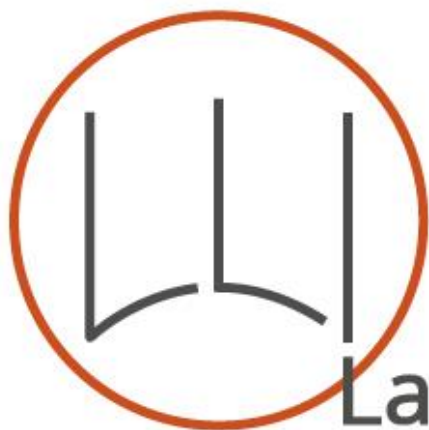
<sup>35</sup> C. cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in *DL*, 1996, p. 616 ss.

## Bibliografia

- Baratta L., “Alza la bicicletta al cielo!”: i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano, 2017, linkiesta.it 14 luglio 2017, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2017/07/14/alza-la-bicicletta-al-cielo-i-fattorini-di-deliverooscioperano-a-mila/34916/>.
- Biasi M. *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 *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Wolters-Kluwer/Cedam, 2018, p. 67 ss.
- Bologna S., *Dalla fabbrica al container: intervista a Sergio Bologna*, visibile all'indirizzo: <https://www.infoaut.org/approfondimenti/dalla-fabbrica-al-container-intervista-a-sergio-bologna>.
- Caruso L., Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.
- Cavallini G., *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, tenutosi presso l'Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017, in corso di pubblicazione.
- Cherry M. A., *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 577 ss.
- Croce E., Perri G., *Il turismo enogastronomico. Progettare, gestire, vivere l'integrazione tra cibo, viaggio e territorio*, Franco Angeli, 2008.
- Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 87 ss.
- De Stefano V., *The rise of the “just-in-time workforce: on demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 471 ss.
- Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforme digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.
- Forlivesi M., *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *q. fascicolo*.
- Formenti C., *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.
- Gallino L., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, p. 59 ss.
- Mariucci L., *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, 1973.
- Mengoni L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971.
- Nuraghi S., Stringa P., *Cultura e territorio. Beni e attività culturali, valorizzazione e indotto in prospettiva europea*, Franco Angeli, 2008.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, I, p. 195 ss.
- Prassl J., Risak M., *Uber, task rabbit and co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 619 ss.



- Recchia G., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.
- Roccella M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2011, p. 40 ss.
- Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.
- Rossa P., *Bologna city of food, quando il cibo diventa sinonimo d'identità*, Il Fatto Quotidiano, 27 marzo 2014.
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 197 ss.
- Speciale V., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra "clausole generali", principi costituzionali e giurisprudenza della Cassazione (Dismissal for economic reasons, between "general clauses", constitutional principles and Supreme Court case-law)*, DLRI, 2018, p. 127 ss.
- Tullini P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss.;
- Tullini P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, RGL, 2016, I, 4, p. 748 ss.
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 1 ss.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – n. 336/2017.
- Zoppoli L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.



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

**Alla ricerca di tutele collettive  
per i lavoratori digitali:  
organizzazione, rappresentanza, contrattazione**

**MICHELE FORLIVESI**  
Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695



# **Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione**

**MICHELE FORLIVESI**

Università di Bologna

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro

Michele.forlivesi2@unibo.it

---

## ABSTRACT

---

The essay analyzes the different ways of organizing the digital workers' union.

The digital economy has accelerated the process of fragmentation of work and has weakened traditional forms of collective representation. But at the same time, it is established the proliferation of forms of self-organization of gig-workers made possible by digital technologies applied to web.

To enforce the effectiveness of union action, the Author proposes to enhance the latitude and the systemic placement of collective rights in the constitutional framework.

The real challenge for these spontaneous aggregations is the creation of a national and European network that is able to intercept and summarize the collective interests and to impose forms of bargaining.

One way to follow could be that of social movement unionism: that is networking with associations, civil society and citizenship to break the isolation of the worker-platform relationship, reconcile collective interests at the territorial level and stimulate the attention of public opinion and the activation of the institutions.

The proposed model presupposes an indissoluble link between social and labor rights and citizenship and requires a direct activation of all the social actors towards platforms: workers, local institutions and citizens-consumers.

The public entity, in particular, can play a dual role: promoting neo-concertation practices, becoming an active part of the negotiation process, and stimulating the c.d. "critical consumer" of citizenship.

If this undoubtedly opens up new areas of negotiable bargaining for the union in the management and control of the development of the digital economy at the territorial level, it also risks modifying the model of territorial industrial relations in the lobbyist sense.

Despite this risk, the territorial level is the framework most suited to accepting the demands of the workers of the gig economy. At local level it is easier to create virtuous mechanisms of social coalition between institutions, spontaneous organizations of workers, confederal unions and citizenship able to influence the market power of the platforms in the urban context through the reputational lever.

An emblematic example of this is the stipulation of the *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Despite the limited effectiveness, this agreement clearly shows how, in terms of the effectiveness of the protections, collective territorial bargaining can create adequate tools for the protection of digital workers, according to a remedial perspective that does not prescribe the qualifying dilemma between autonomy and subordination.

**Keywords:** Digital economy; collective representation of digital workers; collective rights in the constitutional framework; social movement unionism; bargaining at territorial level; role of the local institutions in bargaining process; *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*

---

## **Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione**

SOMMARIO: 1. Economia digitale e organizzazione sindacale: spontaneismo, territorialità, interconnessione. – 2. Il silenzio del legislatore e la vitalità della Costituzione. – 3. Alla ricerca di nuovi strumenti d'azione sindacale: auto-organizzazione e coalizioni sociali. – 4. (segue) Il ruolo delle istituzioni locali: promozione di consumi responsabili e pratiche neo-concertative. – 5. La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”: verso un rilancio della contrattazione territoriale?

### **1. Economia digitale e organizzazione sindacale: spontaneismo, territorialità, interconnessione**

L'affermarsi di un'economia basata sulla produzione e circolazione delle informazioni in rete è fenomeno ampiamente studiato dalla dottrina sociologica la quale identifica il capitalismo cognitivo come uno dei fattori fondamentali della società attuale<sup>1</sup>.

Che la digitalizzazione abbia un'incidenza considerevole sulla dimensione individuale e collettiva del lavoro e sulla protezione dei diritti e delle libertà delle persone che lavorano è elemento storico inconfutabile, epifenomeno del rapporto contingente tra capitale e lavoro.

Ciò che rende particolarmente complessa l'analisi di impatto di tale nuova economia sullo sviluppo quali/quantitativo dell'occupazione digitale è il suo dilatarsi oltre la sfera della prestazione coinvolgendo in maniera crescente e pervasiva l'attività di consumo e le attitudini extra-economiche del prestatore nel ciclo della produzione. Non a caso in letteratura si è parlato di «*total branding*», ossia di una crescente sottomissione del «mondo della vita» del lavoratore al ciclo produttivo<sup>2</sup>.

In altre parole, nel capitalismo cognitivo, globale e globalizzato, caratterizzato da tecnologie digitali, algoritmiche ed autopredittive che intermediano, segmentano e parcellizzano il lavoro umano, «il tempo di lavoro tende ad essere coesteso al tempo di vita e l'uomo si impoverisce nella

---

<sup>1</sup> Cfr. Y. Benkler, *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*, Yale University Press, 2006; M. Castells, *L'età dell'informazione: economia, società, cultura*, Ube, 2002-2203, vol. 3; C. Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.

<sup>2</sup> Così N. Barile, *Brand new world*, Lupetti, 2009. Cr. anche B. Vecchi, *Marxiani nella società della conoscenza*, in *Marx e la società del XXI secolo*, a cura di F. Antonelli - B. Vecchi, Ombre Corte, 2012, p. 19 ss.

produzione-riproduzione di sé per il lavoro»<sup>3</sup>. Si registra un assorbimento della vita nel lavoro frutto della costrizione costante del prestatore all'interno di un mercato globale e interconnesso in cui l'elevata offerta di prestazioni e l'annullamento dei costi di transizione permesso dalla rete comportano una continua minaccia di espulsione<sup>4</sup>.

In tale scenario la tecnologia digitale gioca un ruolo determinante in quanto diviene lo strumento con cui si frammenta la catena di valore mondiale e si realizzano nuovi ed avanzati modelli di esternalizzazione che si avvalgono delle infrastrutture digitali (siti web, piattaforme, apps, algoritmi predittivi) per consentire a produttori e consumatori di attingere velocemente e a costi ridotti a una forza lavoro esterna e pressoché sterminata<sup>5</sup>.

Ciò favorisce l'emergere di pratiche neo-schiavistiche e/o forme di caporalato digitale. Tali fenomeni si caratterizzano non solo per intermediare prestazioni occasionali, discontinue, frammentate e precarie ma, soprattutto, per la capacità di creare e consolidare circuiti alternativi di «incontro tra domanda e offerta dove non ci si qualifica come lavoratori e datori di lavoro, ma si instaurano preferibilmente delle relazioni prive di schemi formali e dispositivi di regolazione»<sup>6</sup> in cui i lavoratori sono chiamati ad assumersi interamente il rischio economico della prestazione e ad operare in un regime di costante concorrenza incentivante *dumping* salariale ed auto-sfruttamento<sup>7</sup>.

Dal punto di vista dell'organizzazione si registra un processo di atomizzazione della prestazione la quale si declina in reti trans-locali coordinate da tecnologie digitali e composte da nodi con diversi *status* contrattuali che si concretizzano in una condizione lavorativa caratterizzata da un alto grado di competizione e da una retorica reputazionale che coniuga strumentalmente meritocrazia, disponibilità ed efficientamento delle *performances*.

---

<sup>3</sup> Così M. Pedrazzoli, *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una «formazione sociale»?*, *QC*, 2011, 4, p. 984

<sup>4</sup> Cfr. A. Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 1, pp. 70-71

<sup>5</sup> Sul punto v. A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss., spec. 95; EAD., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 49 ss.

<sup>6</sup> Così P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 10. Cfr. Anche P. Tullini, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, *RGL*, 2016, I, 4, p. 748 ss.

<sup>7</sup> Cfr. P. Tullini, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss., spec. pp.39-42; G. Jolly - E. Prouet, *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi*, France Stratégie, doc. du travail n. 04/2016, p. 42; N. Carr, *The shallows. What the internet is doing to our brains*, W.W. Norton, 2011.

In tale contesto è innegabile che le forme tradizionali di rappresentanza si trovino in notevole difficoltà, in quanto la capacità di aggregazione naturale, basata sulla sintesi di interessi collettivi espressione di formazioni sociali più o meno uniformi, si scontra con meccanismi psicosociali che spingono verso un'estrema individualizzazione<sup>8</sup>. Tale individualizzazione ha un ruolo destrutturante per i meccanismi associativi in quanto amplifica la percezione di autonomia della prestazione e rende complesso il riconoscimento di interessi collettivi individuabili secondo la logica dell'appartenenza. Ciò spiega il perché dell'impalpabilità della *vis* attrattiva del sindacato confederale nei confronti dei lavoratori digitali<sup>9</sup>.

Nonostante tali difficoltà, un segnale in controtendenza è il proliferare di forme di auto-organizzazione dei lavoratori digitali a livello locale, europeo e trans-nazionale. Tali nuove tipologie di aggregazioni collettive sono rese possibili dalle stesse tecnologie digitali applicate al web, le quali facilitano la creazione di canali comunicativi da cui partono processi di costruzione di relazioni e di messa in rete di rivendicazioni, aprendo in tal modo nuovi ed alternativi spazi di organizzazione sindacale.

La peculiarità di queste coalizioni spontanee è quella di privilegiare la dimensione politica accanto a quella contrattuale, incentrando l'azione rivendicativa tanto sulle controparti imprenditoriali, quanto sulle amministrazioni locali affinché promuovano politiche territoriali di riconoscimento e sostegno dell'organizzazione dal basso dei lavoratori e delle loro istanze.

Per quanto concerne il *crowdworking* si segnala la nascita negli Stati Uniti di forme aggregative di lavoratori delle piattaforme digitali che sfruttano il meccanismo reticolare e i giudizi reputazionali dei datori/committenti. Il riferimento è, in particolare, al sito web [Turkopticon.ucsd.edu](http://Turkopticon.ucsd.edu) nel quale i *crowdworkers* possono valutare il soggetto che li ha ingaggiati tenendo in considerazione i corrispettivi, la velocità di pagamento e la correttezza nelle valutazioni e nella comunicazione<sup>10</sup>. In Europa qualche timido tentativo di organizzazione collettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali si riscontra in

---

<sup>8</sup> Cfr. M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss., spec. 181-182.

<sup>9</sup> Sul punto cfr. C. Crouch, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, *Stato e mercato*, 2012, 1, p. 55 ss.; R. Hyman, *Changing Trade Union Identities and Strategies*, in *New Frontiers in European Industrial Relations*, a cura di R. Hyman - A. Ferner-Blackwell, Oxford, 1994, p. 108 ss.

<sup>10</sup> Per una dettagliata analisi del funzionamento del sito citato si v. M.S. Silberman - L. Irani, *Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.

Germania, grazie alla virtuosa iniziativa del sindacato IG Metall, il quale ha creato il sito Faircrowd.work per consentire ai prestatori di confrontare le esperienze lavorative svolte attraverso piattaforme ed ottenere assistenza legale e protezione sindacale.

Segnali incoraggianti emergono anche dalle prime sperimentali forme di auto-organizzazione dei lavoratori *on demand* via *app* apparse nelle principali città europee.

In Inghilterra, a Londra, l' IWGB (*Independent Workers Union of Great Britain*) ha organizzato le proteste degli autisti di *Uber* e promosso la causa per il riconoscimento dello *status* di *workers* vinta dai lavoratori in primo grado e in appello.

In Italia, a Bologna, i fattorini delle piattaforme di distribuzione di pasti a domicilio operanti nel contesto urbano hanno dato vita a una vera e propria organizzazione sindacale di base, *Riders Union*, che ambisce a rappresentare tutti i *riders* cittadini del *food-delivery* via *app*<sup>11</sup>. Tale unione spontanea di lavoratori non solo è stata in grado di organizzare efficaci azioni rivendicative e di conflitto, riuscendo nell'intento di bloccare il servizio di distribuzione di pasti a domicilio per diverse ore in giornate di maltempo, ma, soprattutto, ha saputo mobilitare l'attenzione dell'opinione pubblica cittadina divenendo un interlocutore privilegiato delle istituzioni locali e nazionali nel confronto politico e mediatico sullo sviluppo della *gig economy* nel territorio cittadino e nazionale. I primi risultati di tale interlocuzione sono stati la firma di un contratto collettivo territoriale denominato *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* con Comune di Bologna, Cgil, Cisl, Uil e le piattaforme bolognesi di *food-delivery* Sgnam e MyMenù<sup>12</sup> e l'apertura di un tavolo nazionale con il Ministero del Lavoro per lo studio e l'elaborazione di una proposta di legge sul lavoro dei *riders*.

In Spagna i fattorini di *Deliveroo* hanno creato la piattaforma *Ridersxxderechos* tramite la quale si sono autorganizzati collettivamente ponendo in essere una serie di azioni di conflitto che hanno portato all'apertura di un tavolo negoziale per la stipula di un *Acuerdo de Interés Profesional* applicabile a tutti i fattorini *Deliveroo* operanti sul territorio nazionale.

---

<sup>11</sup> Fenomeni analoghi si sono registrati a Milano e Torino con la nascita rispettivamente di *Deliverance Milano* e *Deliverance Project Torino*. Degna di nota è anche la rete europea dei ciclofattorini via *App European Riders Strike*.

<sup>12</sup> Il documento è consultabile al seguente link: [http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105_web.pdf)



In Francia è stata creata la piattaforma *Coopcycle* mediante la quale i lavoratori *on demand* via *app* possono operare gratuitamente ed autonomamente purché riuniti in cooperativa. L'idea è quella di socializzare la tecnologia, cogestendo collettivamente la piattaforma di *food delivery* creando in tal modo un modello di organizzazione del lavoro digitale via *app pro workers* alternativo a quello ultra-competitivo realizzato dalle multinazionali della distribuzione del cibo a domicilio (*Deliveroo, Foodora, Glovo, etc.*).

In Belgio, la società cooperativa *Smart* (creata nel 1998 e oggi presente in ben 9 paesi europei tra cui l'Italia) ha costretto *Deliveroo* e *Take Eat Easy* a siglare un accordo collettivo nel quale le piattaforme si impegnano a garantire su tutto il territorio nazionale a ciascun fattorino almeno 3 ore di lavoro a partire dalla prima consegna. Tale forma di autorganizzazione mutualistica prevede che la cooperativa *Smart* assuma come soci lavoratori subordinati i fattorini del *food delivery*, retribuendoli in base alle ore di lavoro svolte, incassando essa stessa direttamente da *Deliveroo* e *Take Eat Easy* gli importi dovuti per le prestazioni dei propri dipendenti.

In Svezia è stato sottoscritto un contratto collettivo tra il sindacato dei trasporti Svenska Transportarbe tareförbundet e l'impresa Bzzt, la quale fornisce, sul modello di Uber, servizi di trasporto cittadino.

In Austria è stato introdotto un *Betriebsrat*, organismo di rappresentanza in azienda, dei corrieri di *Foodora*, grazie al supporto del sindacato dei trasporti Vida<sup>13</sup>.

L'impressione che si ricava da tali esperienze è quella che le tecnologie digitali così come sono in grado di sviluppare nuovi ed avanzati modelli standardizzati di esternalizzazione e parcellizzazione del lavoro allo stesso modo possono realizzare interconnessioni e legami globali tra i prestatori operanti nelle e tramite le piattaforme. Ciò permette di individuare e perseguire interessi collettivi al contempo locali e globali, aprendo nuovi spazi, reali e virtuali, per l'organizzazione, l'azione e il conflitto collettivo<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Su tali ultimi due casi cfr. G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.

<sup>14</sup> Sul punto cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, p. 59 ss., spec. 68-69

## 2. Il silenzio del legislatore e la vitalità della Costituzione

Se il dato reale fornisce la prova della sussistenza di interessi collettivi propri dei lavoratori digitali perseguibili a prescindere dalla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro alla luce dell'autonomia originaria dell'ordinamento intersindacale<sup>15</sup>, il problema che si pone con maggiore urgenza è quello dell'effettività dell'azione sindacale delle loro organizzazioni.

Tale questione deriva innanzitutto dal fatto che nella maggior parte dei Paesi europei i sistemi legali e contrattuali di garanzia e sostegno della libertà ed effettività dell'attività sindacale e di promozione della contrattazione collettiva sono preclusi ai lavoratori autonomi<sup>16</sup>.

Esempio emblematico di ciò è il recente lodo del Comitato Arbitrale Centrale di Londra del 14 novembre 2017 con il quale gli arbitri britannici hanno negato la costituzione di una *bargaining unit* (secondo quanto previsto dal TUL(c)RA 1992<sup>17</sup>) al sindacato indipendente IWUGB (*Independent Workers' Union of Great Britain*) che aveva organizzato collettivamente i fattorini di *Deliveroo* operanti nel quartiere Candel. Il provvedimento sebbene riconosca la maggiore rappresentatività del sindacato, sulla base sia del numero dei lavoratori iscritti all'organizzazione nell'unità di contrattazione (19,16% ben superiore al tasso del 10% richiesto dalla legge) sia del consenso maggioritario espresso dai lavoratori dell'unità produttiva in favore della costituzione della *bargaining unit*, rigetta la domanda di riconoscimento dell'unità di contrattazione perché non ritiene provato lo *status* di *workers* dei ciclofattorini di *Deliveroo*, condizione indispensabile richiesta dalla legge per l'accesso alla disciplina eteronoma di promozione e tutela della rappresentanza e contrattazione collettiva<sup>18</sup>.

Ad un risultato simile si sarebbe giunti anche in un ipotetico caso nazionale, posto che la disciplina italiana sulla rappresentanza sindacale aziendale, tanto quella statutaria delle RSA quanto quella elettorale

---

<sup>15</sup> Cfr. per tutti G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, spec. p. 93 ss.

<sup>16</sup> Costituisce una rilevante eccezione il sistema francese nel quale la *Loi Travail* 8 agosto 2016, n. 2016-188 ha introdotto nel libro III del *Code du Travail* un titolo IV rubricato *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* in cui si riconoscono ai lavoratori indipendenti che si servono di piattaforme digitali per l'esercizio della propria attività professionale sia il diritto

<sup>17</sup> Ci si riferisce all'art. 296 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* così come specificato dalla *Schedule A1 "Collective Bargaining: Recognition"*

<sup>18</sup> Cfr. *Central Arbitration Committee* case 14 novembre 2017, n. TURI/985(2016) secondo cui «*accordingly, the decision of the Panel is that the Union's application is not accepted since the Riders are not workers within the meaning of s. 296 TULR(C)A, but in all other respects the acceptance tests have been met by the Union.*»

interconfederale delle RSU, richiede quale prerequisite indispensabile per la sua operatività un numero minimo di lavoratori subordinati impiegati nell'unità produttiva. Discorso analogo potrebbe farsi per i diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto e per l'applicazione della disciplina di repressione della condotta antisindacale ex art. 28 St. lav. Del resto, anche nella recente legislazione di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale (l. n. 81/2017) non si rinvengono disposizioni di riconoscimento della titolarità e promozione della libertà sindacale dei lavoratori autonomi né sono previsti strumenti di sostegno all'autotutela collettiva.

Per far fronte all'inerzia del legislatore nella garanzia dell'effettività dell'azione sindacale al di fuori del lavoro subordinato, una strada alternativa da percorrere potrebbe essere quella di valorizzare la latitudine e la collocazione sistemica dei diritti collettivi nel quadro costituzionale ai fini di una loro estensione a tutti i prestatori contrattualmente deboli<sup>19</sup>.

Il discorso potrebbe partire ribadendo il collegamento sistematico degli artt. 39 e 40 Cost. con gli artt. 2 e 3, comma 2, Cost.<sup>20</sup> ai sensi del quale l'attività sindacale e il conflitto collettivo sono configurabili come diritti strumentali alla garanzia e protezione dei diritti inviolabili dell'uomo e mezzi indispensabili per la rimozione degli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana nel lavoro prestato in situazioni di dipendenza economico-contrattuale<sup>21</sup>. In altre parole, il diritto all'azione e all'autotutela collettiva delle condizioni di lavoro diviene strumento indispensabile per realizzare il principio di eguaglianza sostanziale del cittadino-lavoratore tutte le volte in cui la controparte

---

<sup>19</sup> Sul punto si cfr. M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza dei lavoratori 2.0*, DRI, 2016, 3, p. 662 ss.

<sup>20</sup> Cfr. P. Calamandrei, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, RGL, 1952, I, 221 ss.; C. Mortati, *Il lavoro nella costituzione*, in DL, 1954, I, 149 ss.; C. Smuraglia, *La costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Feltrinelli, 1958; G. Branca, *Libertà e diritto di sciopero*, in *Diritto di sciopero* Cedam, 1968, 73 ss.; F. Mancini, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976; U. Romagnoli, *Art. 40*, in *Rapporti economici. Art. 35-40, Comm B*, Zanichelli, 1979.

<sup>21</sup> Cfr. R. Scognamiglio, *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Cedam, 1996, p. 904 ss.; U. Romagnoli, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, LD, 1999, 4, p. 547 ss.; F. Scarpelli, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, LD, 1999, 4, p. 553 ss.; R. Voza, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004, p. 73 ss.; M.V. Ballestrero - G. Balandi, *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino, 2005; L. Bellardi, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in DRI, 2005, 1, p. 70 ss.; S. Ferrario, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, RGL, 2009, I, 1, p. 47 ss.; M. Mondelli, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, DRI, 2010, 3, p. 674 ss.

committente sia in grado di imporre le condizioni contrattuali ed incidere sull'autodeterminazione del prestatore<sup>22</sup>.

Proseguendo lungo questa direttrice potrebbe rivalutarsi l'art. 35, comma 1, Cost. come norma di saldatura tra il principio dell'art. 1 e la legislazione del lavoro<sup>23</sup> che richiede al legislatore di intervenire a protezione del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e, dunque, anche per tutelare il lavoro autonomo, atipico e micro-imprenditoriale<sup>24</sup>.

Tale lettura dell'art. 35, comma 1, Cost. potrebbe spingersi sino ad affermare la necessità della norma giuslavorista quale strumento indispensabile di attuazione del principio lavoristico fondante la Repubblica.

Se accettiamo questo assunto diviene fondamentale il riferimento del costituente al lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni», in quanto permette di rompere quel nesso tra diritti sindacali e lavoro subordinato enunciato dal legislatore statutario, aprendo uno spazio giuridico per la creazione di una specifica e dedicata legislazione di sostegno dell'attività sindacale e dell'autotutela collettiva dei lavoratori digitali che prescindano dal loro *status* soggettivo di lavoratori subordinati, autonomi o micro-imprenditori.

Infatti, sia che si individui nell'art. 2222 c.c. una fattispecie generale comprensiva dell'impiego autonomo e subordinato<sup>25</sup>, sia che si veda nell'art. 35, comma 1, il fondamento comune della protezione del lavoro subordinato e del lavoro autonomo<sup>26</sup>, ne deriva come conseguenza l'estensione dei diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni forma di impiego purché vi siano le condizioni materiali per l'estensione dei diritti originariamente attribuiti al solo lavoro dipendente anche al lavoro indipendente<sup>27</sup>.

Del resto, il riconoscimento di diritti collettivi in capo a tutti i lavoratori contrattualmente deboli a prescindere dalla loro qualificazione è perfettamente coerente con il tenore letterale delle fonti internazionali in materia di libertà

---

<sup>22</sup> Cfr. M. Forlivesi, *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.; A. Donini, M. Forlivesi, A. Rota, P. Tullini, *Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, *Transfer*, 2017, vo. 23, 2, p. 207 ss.;

<sup>23</sup> Lettura suggerita da T. Treu, *Sub art. 35*, in *Comm B*, Zanichelli, 1979, I, 5 p. ss.

<sup>24</sup> Sul punto v. L. Montuschi, *La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro*, *Tratt CP*, 2010, p. 424; secondo il quale «l'art. 35, 1° comma, Cost., contiene una norma generale che consente di estendere e/o di costruire tutele parziali avuto riguardo al lavoro “in tutte le sue forme ed applicazioni”, dunque, anche quando la specie si discosta sensibilmente dal modello *standard* e si colloca al di fuori o ai margini del mercato tradizionale».

<sup>25</sup> Così M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, *DLRI*, 1998, p. 509 ss.

<sup>26</sup> Così M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, *JUS*, 2008, 1, p. 59 ss., spec. pp.67-79.

<sup>27</sup> Sulla riferibilità anche al lavoro autonomo e ai diritti collettivi cfr. M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, *DRI*, 1998, 3, p. 297 ss.

sindacale e conflitto collettivo, rivolte al lavoratore senza aggettivi<sup>28</sup>, e indirettamente legittimata dallo stesso art. 6.1 TUE il quale, nel dotare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea della stessa forza giuridica dei Trattati<sup>29</sup>, ha riconosciuto un valore primario al diritto di negoziazione e azione collettiva<sup>30</sup> e sancito il principio della massima estensione possibile dei diritti fondamentali<sup>31</sup>.

L'impostazione suggerita pare avvalorata anche dalla più recente giurisprudenza della Corte di Strasburgo, la quale si sta mostrando sempre più incline ad attrarre nel proprio ambito giurisdizionale i diritti sociali di natura collettiva, incanalandoli nella prospettiva dei diritti umani<sup>32</sup>. A partire dal *revirement* operato nella sentenza *Demir e Baykara c. Turchia* la Corte europea dei diritti dell'uomo ha collocato la libertà sindacale, il diritto di negoziazione collettiva e il diritto di sciopero all'interno dell'art. 11 CEDU considerandoli diritti strumentali alla protezione e garanzia dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole<sup>33</sup>.

### **3. Alla ricerca di nuovi strumenti d'azione sindacale: auto-organizzazione e coalizioni sociali**

Se non è inverosimile immaginare un intervento di sostegno del legislatore all'azione sindacale delle organizzazioni dei lavoratori digitali, la vera sfida per tali aggregazioni spontanee è la creazione di una rete nazionale ed europea che sia in grado di intercettare e sintetizzare gli interessi collettivi, superando particolarismi locali in favore di un coordinamento globale ed

---

<sup>28</sup> Cfr. art. 23 Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; art. 22 Patto internazionale di Diritti Civili e Politici; art. 8 Patto Internazionale dei Diritti Economici, Sociali e Culturali; Convenzioni OIL n. 87 e n. 98.

<sup>29</sup> Cfr. B. Caruso, *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, in *CSDLE, int.*, n. 81/2010; B. Caruso - A. Alaimo, *Dopo la politica i diritti: l'Europa "sociale" nel Trattato di Lisbona*, in *CSDLE, int.*, n. 82/2010

<sup>30</sup> Cfr. art. 28 della Carta

<sup>31</sup> Cfr. art. 53 Carta

<sup>32</sup> G. Bronzini, *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, *RIDL*, 2009, I, p. 975 ss.; M. Merino, *Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour EDH*, *Revue trimestrelle des droits de l'homme*, 2007, p. 481 ss.; G. Zagrebelsky, *Corti costituzionali e diritti universali*, *RTDP*, 2006, p. 297 ss.

<sup>33</sup> Il rifeimento è a C. edu 12 novembre 2008, *Demir and Baykara c. Turchia*, application n. 34503/97, in [www.federalismi.it](http://www.federalismi.it). Sul punto cfr. la recente riflessione di M.V. Ballestrero, *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, *Labor*, 2017, p. 495 ss.

unitario, e di imporre alle piattaforme innovative forme di contrattazione volte a definire *standard* minimi di tutela.

Per far ciò è innanzitutto indispensabile potenziare la capacità di auto-organizzazione dei movimenti sindacali incentivando relazioni con altre mobilitazioni locali e globali per la giustizia sociale secondo il modello che gli studiosi di relazioni industriali chiamano di *social movement unionism*<sup>34</sup>. Fare rete con associazioni, società civile e cittadinanza, utilizzando canali comunicativi innovativi negli strumenti e nel linguaggio, è essenziale per rompere l'isolamento del rapporto lavoratore-piattaforma, ricomporre gli interessi collettivi a livello territoriale e stimolare l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle istituzioni<sup>35</sup>.

Non mancano studi approfonditi che rivelano le potenzialità di coalizioni tra sindacati, società civile e cittadinanza, secondo un modello denominato "sindacalismo dei movimenti sociali", quale strategia innovativa del sindacato per costruire o potenziare la propria sfera di influenza<sup>36</sup>. Le coalizioni sociali possono fornire gli strumenti alle organizzazioni dei lavoratori per esercitare una maggiore influenza politica in quanto la creazione di rapporti sinergici con la società civile impone di declinare l'agire sindacale all'interno un movimento più ampio di mobilitazione dell'opinione pubblica per la giustizia sociale, aumentando in tal modo la capacità di radicamento territoriale dell'organizzazione sindacale<sup>37</sup>.

L'allargamento dell'azione sindacale alla cittadinanza sociale non solo permette al sindacato di recuperare lo spirito delle esperienze mutualistiche di fine Ottocento<sup>38</sup>, ma soprattutto consente di intraprendere nuove strategie

---

<sup>34</sup> Per approfondire cfr. D. Clawson, *The next upsurge. Labour and new social movements*, Ithaca, 2003.

<sup>35</sup> Sul punto cfr. D. Di Nunzio - A. Brunetti - C. Mancini, *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, 2015, 3, p. 143 ss., spec. p. 161, i quali rilevano la «necessità di costruire reti nei processi produttivi per superare la frammentazione, per ricomporre le filiere e riconnettere le istanze aziendali con quelle sociali, per ridare protagonismo al sindacato e, anche alle istituzioni e alla cittadinanza»

<sup>36</sup> Cfr. A. Tattersall, *Power in coalition. Strategies for strong unions and social change*, Cornell University Press, 2010.

<sup>37</sup> Cfr. L. Dorigatti, *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15»*, *QRS*, 2015, 3, p. 125 ss.; A. Gupta, *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast food workers come about, and what is its endgame?*, in *In These Times*, 11 novembre 2013, [http://inthesetimes.com/article/15826/fight\\_for\\_15\\_confidential](http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential).

<sup>38</sup> Cfr. L. Gallino, *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, in *Nuvole*, n. 34/2008, secondo cui «non bisogna dimenticare che i sindacati si sono sviluppati, e sono cresciuti, in forma di, o attorno a casse di mutuo soccorso».

federative del lavoro idonee a contrastare frammentazione e segmentazione occupazionale.

Si tratta del riconoscimento del ruolo del sindacato quale intermediario non solo tra lavoratori e datori di lavoro, ma, anche e soprattutto, tra “cittadini lavoratori” e potere pubblico nella gestione e perseguimento di interessi generali dell’ordinamento<sup>39</sup>. Secondo tale concezione il sindacato è il soggetto collettivo che permette l’integrazione dei lavoratori nella Repubblica e forma di organizzazione in grado di conciliare libertà e solidarietà<sup>40</sup>.

L’attitudine del soggetto collettivo a farsi principio di organizzazione sociale<sup>41</sup>, tuttavia, muta la natura rappresentativa del soggetto collettivo il quale passa dalla rappresentazione delle “volontà” alla rappresentanza degli “interessi”, connessa al riconoscimento al soggetto collettivo di un potere sociale più vasto<sup>42</sup> idoneo a trasformarlo da soggetto di diritto privato “puro”, portatore dell’interesse collettivo della comunità di riferimento (i lavoratori iscritti), in un soggetto portatore degli interessi della generalità dei cittadini-lavoratori<sup>43</sup>. Tale divaricazione fra lo schema volontaristico e la funzionalità para-pubblica della rappresentanza sindacale, talvolta guardata con sospetto dalla dottrina perché considerata come un valore ideologicamente connotato e contiguo al corporativismo<sup>44</sup>, testimonia la “friabilità” del vincolo associativo<sup>45</sup> sia per la dilatazione del campo rappresentativo sia per il mutamento quali-quantitativo delle stesse forme di estrinsecazione dei poteri negoziali<sup>46</sup>. Perseguendo tale strada senza adeguati correttivi si rischia di mettere in discussione la stessa

---

<sup>39</sup> Sull’istituzionalizzazione del sindacato come elemento di contemperamento di interessi pubblici generali in contesti di crisi cfr. A. Baylos, *La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis*, Civitas, 1985, 21, 27 ss.

<sup>40</sup> Sul punto cfr. le riflessioni di A. Lyon-Caen, *Democrazia e attività sindacale. Qualche riflessione a partire dall’esperienza francese*, in *Democrazia sindacale e relazioni industriali nell’esperienza comparata*, a cura di M. BIAGI, Maggioli, 1989, 51 ss.

<sup>41</sup> L’elaborazione del sindacato come principio di organizzazione è stata fortemente sostenuta dalla dottrina francese, per tutti, si v. P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Levy, 1988.

<sup>42</sup> Sul punto v. B. Veneziani, *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, DLRI, 1989, p. 350 ss.

<sup>43</sup> Per approfondire tale trasformazione si rinvia a M. D’Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss.

<sup>44</sup> Emblematico sul punto lo storico saggio di F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo “erga omnes”*, RTDPC, 1963, p. 570 ss.; nel quale l’autore considerava l’istituzionalizzazione del sindacato prevista nella seconda parte dell’art. 39 Cost. come un segno di continuità con il periodo corporativo.

<sup>45</sup> Utilizza tale espressione M. Rusciano, *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, 1987, p. 237 ss.

<sup>46</sup> Così B. Veneziani, *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, cit., 7 ss.

categoria dell'autonomia collettiva come fondamento teorico del rapporto tra il singolo e l'organizzazione sindacale<sup>47</sup>.

Si pone così la questione della posizione del lavoratore come soggetto rappresentato e destinatario finale di decisioni vincolanti assunte da un agente collettivo comunque costituito e che prescinde dallo *status* di affiliato o membro della comunità della quale il sindacato è tutore<sup>48</sup>.

Tale questione è stata efficacemente riassunta da autorevole dottrina nella domanda «chi rappresenta chi?»; o, se vogliamo, in «chi decide a nome di chi, in base a quale mandato e con quale responsabilità?»<sup>49</sup>.

Tali quesiti problematici rendono evidente il fatto che, se si vuole realmente perseguire la strada delle coalizioni sociali, il rapporto tra base e rappresentanze sindacali non può limitarsi al principio passivo della delega ma deve coinvolgere direttamente e in prima persona i soggetti rappresentati dalla coalizione sociale secondo innovativi schemi di partecipazione diretta.

Solo operando in tale direzione è possibile immaginare una solidarietà vera tra differenti categorie di lavoratori e tra lavoratori e cittadini e rendere credibile la definizione di modelli paritari di cooperazione tra soggetti eterogenei, prospettare alleanze sociali di interessi collettivi divergenti in nome di un fine sociale comune, valorizzare le istanze di autodeterminazione dei lavoratori e rilanciare sul piano della cittadinanza metropolitana una rinnovata vocazione all'interesse generale<sup>50</sup>.

Dal punto di vista dell'organizzazione, le esperienze più fortunate si muovono dal locale al nazionale: i collettivi nascono come realtà territoriali e come tali si interrelano tra loro a livello nazionale ed europeo sia attraverso reti preesistenti (network studenteschi, movimenti sociali, sindacalismo di base) sia attraverso canali istituzionali (tavoli di ascolto e confronto con le amministrazioni locali) ovvero attraverso processi informali di costruzione di relazioni e di messa in rete.

---

<sup>47</sup> La dottrina è vastissima, senza pretesa di completezza cfr. B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992, p. 116 ss.; M.G. Garofalo, *Rappresentatività sindacale e pluralità degli interessi*, DL, 1985, p. 418 ss.; M. Persiani, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporativa*, DL, 1984, p. 8 ss.; P. Tosi, *Contratto collettivo e rappresentanza sindacale*, PL, 1985, p. 363 ss.

<sup>48</sup> Sul punto cfr. M. D'Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss. spec. p. 66.

<sup>49</sup> Il riferimento è a M. D'Antona, *«Chi rappresenta chi»: i debiti della decima legislatura*, LD, 1992, 531 ss.

<sup>50</sup> Così F. Chicci, *Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo*, QRS, 2015, 1, p. 95 ss., spec. pp. 107-110.



Parallelamente pare ineludibile elaborare forme di conflitto in grado di tenere assieme l'individuale e il collettivo, superando il solipsismo dell'autonomia in favore di politiche rivendicative idonee a coniugare istanze solidaristiche comuni con necessità di mestiere proprie delle differenti forme e tipologie di lavoro digitale<sup>51</sup>.

#### **4. (segue) Il ruolo delle istituzioni locali: pratiche neo-concertative e promozione del consumo critico**

Il modello proposto presuppone un nesso indissolubile tra diritti sociali, diritti del lavoro e cittadinanza e richiede un'attivazione diretta di tutti gli attori sociali nei confronti delle piattaforme committenti: lavoratori, istituzioni locali e cittadini-consumatori.

Il soggetto pubblico, in particolare, può giocare un duplice ruolo: promuovere pratiche neo-concertative, divenendo parte attiva del processo negoziale con le piattaforme digitali per la fissazione di *standard* minimi di tutela del lavoro e promuovendo politiche di incentivo alla stipula di accordi collettivi territoriali trilaterali di tutela del lavoro digitale, e stimolare il c.d. "consumo critico" della cittadinanza nei confronti dei soggetti che rispettano i diritti minimi di dignità e sicurezza del lavoro fissati a livello locale.

Per quanto concerne il primo aspetto deve registrarsi una grande vitalità della concertazione territoriale, in controtendenza rispetto alla sorte della concertazione nazionale (considerata una fase conclusa delle relazioni industriali italiane), soprattutto per quanto concerne il finanziamento del *welfare* locale e la gestione delle crisi<sup>52</sup>.

Fin dagli anni Novanta, infatti, i governi locali hanno dimostrato un forte interesse alla creazione di buone e fruttuose relazioni industriali fra gli attori sociali, esprimendo la volontà di democratizzare il governo politico territoriale di

---

<sup>51</sup> Sul punto cfr. A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappiachelli, 2017, p. 197 ss.; S. Busso - P. Rivetti, *Libertà condizionata. Le strategie de precari della ricerca tra spazi di agency e vincoli*, in *Mappe della precarietà. Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Emil di Odoia, 2012, p. 145 ss.; L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.

<sup>52</sup> Sul punto cfr. V. Bavaro, *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, *DRI*, 2017, n. 1, 13 ss., spec. 34 ss.; A. De Felice, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, *RGL*, 2015, I, p. 79 ss.; S. Costantini, *Verso una nuova stagione di concertazione territoriale?*, *LD*, 2005, n. 1, p. 27 ss.; A. Viscomi, *Prassi di concertazione territoriale: spunti per una riflessione critica*, *LD*, 2004, n. 2, p. 335 ss.

sviluppo economico-industriale<sup>53</sup>. Ciò è avvenuto promuovendo contratti d'area e patti territoriali quali meccanismi collaborativi tra imprese e rappresentanze dei lavoratori per la programmazione ed attivazione di politiche economiche di sviluppo locale<sup>54</sup>.

Come è stato osservato da attenta dottrina «la persistenza di tale prassi nei diversi ambiti di competenza delle politiche pubbliche locali dimostra che la maggiore aderenza alle situazioni di crisi del *welfare* pubblico e degli effetti della crisi economica spinge le autonomie locali a ricercare soluzioni maggiormente condivise»<sup>55</sup>.

Si rileva una tendenza ad adottare modelli di *governance* locale delle politiche del lavoro che mirano a strutturare l'azione di governo del territorio con il consenso delle parti sociali<sup>56</sup>. Tale tendenza rivitalizza il protagonismo negoziale e propositivo del sindacato il quale si fa sempre più promotore, artefice e garante di istanze sociali generali che interessano l'intera cittadinanza territoriale. Ciò spiega il perché non di rado vengano creati veri e propri "partenariati sociali" che raccolgono attorno ad un unico tavolo negoziale tutti gli *stakeholder* del territorio con il fine di concertare gli investimenti pubblici nelle politiche di sviluppo.

L'evoluzione di tale modello è la c.d. "contrattazione sociale" con la quale, in maniera più diretta, il potere politico locale concorda con il sindacato la messa in funzione di servizi sociali rivolti alla cittadinanza. Tale contrattazione, tuttavia, modifica il naturale potere di rappresentanza dell'organizzazione

---

<sup>53</sup> Il modello seguito è quello sancito nel c.d. "Patto di Natale" (ufficialmente *Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione*) del 22 dicembre 1998 con il quale si è dato un forte impulso alla concertazione territoriale: «la concertazione dovrà essere estesa e coinvolgere più direttamente Regioni, Province, Comuni. Il vasto trasferimento di compiti e funzioni fino ad ora esercitate dallo Stato, trasferimento che assegna agli enti locali leve amministrative e risorse cruciali per la concertazione territoriale (dal mercato del lavoro ai settori produttivi ed alle politiche sociali, al territorio e all'ambiente) necessita di adeguate forme di coordinamento con i governi regionali e locali, in modo tale che gli accordi di concertazione impegnino anche i diversi livelli di governo e di amministrazione interessati».

<sup>54</sup> Sul punto cfr. P. Albi, *La contrattazione sindacale nella programmazione per lo sviluppo*, DLRI, 2001, n. 91, p. 417 ss. Tra gli accordi trilaterali si v. a livello provinciale il Protocollo d'intesa del 25 ottobre 2004 tra comune di Genova, associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori sul lavoro nero e sicurezza; l'Accordo del 12 settembre 2005 sui lavoratori atipici tra Comune di Bologna, Bidil.Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil insieme alle categorie datoriali del Pubblico Impiego. A livello regionale sono particolarmente significative le esperienze dei c.d. "Patti per lo sviluppo e l'occupazione" stipulati in Toscana, Lombardia, Valle D'Aosta, Emilia-Romagna, Umbria Marche e Abruzzo.

<sup>55</sup> Così V. Bavaro, *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, cit., p. 35.

<sup>56</sup> Sul punto cfr. F. Maino, *Imprese, lavoratori e istituzioni locali: verso un welfare sempre più territoriale*, RPS, 2015, n. 1, p. 59 ss.

sindacale in quanto travalica i naturali confini del lavoro per rivolgersi ad una platea composta di lavoratori, cittadini e consumatori.

La *ratio* di queste politiche neo-concertative è quella di rendere il livello territoriale l'ambito più adatto per regolare la dimensione sociale funzionale alla dimensione economica dell'impresa<sup>57</sup>.

Se ciò, indubbiamente, apre nuovi spazi di agibilità negoziale per il sindacato nella gestione e controllo dello sviluppo dell'economia digitale a livello territoriale, tuttavia rischia anche di modificare in senso lobbistico il modello di relazioni industriali territoriale depotenziando, o rendendo quanto meno secondario, il carattere conflittuale e rivendicativo del sindacato nei confronti della controparte datoriale<sup>58</sup>.

## **5. La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”: verso un rilancio della contrattazione territoriale?**

Nonostante i rischi segnalati, è innegabile che il livello territoriale sia l'ambito contrattuale collettivo più adatto a recepire le istanze rivendicative dei lavoratori della *gig economy*.

A tale conclusione pare condurre non solo il fatto che le piattaforme tendono a modulare e ad adattare l'organizzazione del lavoro digitale ai differenti contesti urbani in cui operano ma, soprattutto, la considerazione secondo cui a livello locale è più facile creare virtuosi meccanismi di coalizione sociale tra istituzioni, organizzazioni spontanee dei lavoratori, sindacati confederali e cittadinanza in grado di incidere sul potere di mercato delle piattaforme nel contesto urbano mediante la leva reputazionale. Ciò permette di porre le basi per lo sviluppo di un contropotere collettivo in grado di aprire nuovi ed alternativi spazi di contrattazione.

Un esempio emblematico di ciò è la stipula della c.d. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, sottoscritta dal Comune di Bologna con Cgil, Cisl, Uil, Riders Union e le piattaforme Sgnam e MyMenù.

---

<sup>57</sup> Cfr. L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.

<sup>58</sup> Sul punto v. G. Capano - R. Lizzi - A. Pritoni, *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell'Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collaterale*, *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2014, n. 3, p. 323 ss.

La Carta si configura come un accordo territoriale trilaterale di livello cittadino<sup>59</sup> disciplinante il rapporto individuale di lavoro dei *riders* occupati presso le piattaforme firmatarie sia mediante la fissazione di standard minimi inderogabili di tutela sia mediante clausole di rinvio alla contrattazione aziendale contenenti obblighi a trattare.

Dal punto di vista delle relazioni industriali, è importante rilevare come l'amministrazione Comunale abbia assunto un ruolo determinante nelle trattative conducendo in prima persona i negoziati con le imprese digitali sulla base di una piattaforma rivendicativa elaborata preventivamente con le organizzazioni autonome dei lavoratori digitali e i sindacati confederali.

L'obiettivo dell'intesa è «migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori digitali operanti nel comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano»<sup>60</sup>

Per quanto concerne la tecnica negoziale l'intesa si segnala per l'ampio respiro della regolamentazione, rivolta «a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali», e per la scelta di rivolgersi a tutti i lavoratori digitali «indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro»<sup>61</sup>. È chiaro l'intento delle parti stipulanti di creare un modello universale di regolamentazione del lavoro digitale che va ben al di là della (limitata e circoscritta) efficacia soggettiva del contratto collettivo.

Tale vocazione universalistica è del resto espressa a chiare lettere nella Premessa laddove si indica come obiettivo specifico dell'intesa quello di «promuovere la diffusione di una nuova cultura del lavoro digitale in Italia e in Europa»<sup>62</sup>. L'aggancio con il livello regolativo europeo è chiaramente sancito nei

---

<sup>59</sup> Per una classificazione dei diversi tipi di contratti territoriali si v. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, 2001, p. 409 ss.; M.C. Cataudella, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, *Tratt CP*, 2014, II, p. 671 ss., spec. p. 683. Secondo tali autori è possibile distinguere tre diverse categorie di contratti territoriali: a) contratto territoriale che è oggetti di rinvio da parte della legge (contratti di riallineamento retributivo, patti territoriali, contratti d'area); b) accordo territoriale interconfederale e/o trilaterale (patto che vede l'intervento esclusivo o prioritario dell'organizzazione sindacale orizzontale e la partecipazione, nel caso dell'accordo trilaterale, di esponenti delle istituzioni locali); c) contratto territoriale di categoria (contratto che regola il rapporto individuale di lavoro, integrando quanto disposto a livello di contrattazione collettiva nazionale).

<sup>60</sup> Così art. 1, comma 1.

<sup>61</sup> Così art. 1 comma 2.

<sup>62</sup> Così ultimo capoverso "Premessa"

numerosi richiami al Pilastro Europeo dei diritti sociali<sup>63</sup> e alla proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione<sup>64</sup>.

Per quanto concerne il contenuto dell'intesa essa consta di 12 articoli raggruppati in quattro capi riguardanti rispettivamente: I. scopo oggetto e ambito di applicazione (art. 1); II. diritti di informazione (artt. 2 e 3); III. diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali (artt. 4-10); IV. sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta.

I punti più innovativi sono le previsioni contenute nel capo III: un monte ore garantito da concordare in sede di contrattazione aziendale<sup>65</sup>; un compenso orario fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili<sup>66</sup>; un'indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari come lavoro notturno, festivo o in condizioni metereologiche sfavorevoli<sup>67</sup>; il principio della necessaria giustificata del recesso collegato a un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali<sup>68</sup>; il diritto alla salute e sicurezza<sup>69</sup>; la previsione di un'assicurazione contro infortuni e malattie sul lavoro e sinistri stradali con copertura dei danni nei confronti di terzi<sup>70</sup>; diritti collettivi di organizzazione sindacale, assemblea retribuita e conflitto<sup>71</sup>.

A tutto ciò si collega un impegno del Comune a mettere in campo misure di incentivo alla sottoscrizione (risorse e spazi)<sup>72</sup> e di disincentivo dei comportamenti in contrasto con la Carta<sup>73</sup>.

Nonostante l'efficacia limitata ai soli lavoratori delle due imprese firmatarie, tale intesa mostra chiaramente come sul piano dell'effettività delle tutele la contrattazione collettiva territoriale possa creare strumenti adeguati di

---

<sup>63</sup> V. punto 9, "Premessa": «la sfida è quella di garantire che il mercato del lavoro digitale nel contesto urbano si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, in linea con i più recenti indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5, "Occupazione flessibile e sicura" del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con Raccomandazione(UE) 2017/761 del 26/4/2017)»

<sup>64</sup> V. punto 12, "Premessa".

<sup>65</sup> Cfr. art. 2, comma 2, lett. j

<sup>66</sup> Cfr. art. 4, comma 1

<sup>67</sup> Cfr. art. 4, comma 2

<sup>68</sup> Cfr. art. 5, comma 3

<sup>69</sup> Cfr. art. 6, commi 1 e 3

<sup>70</sup> Cfr. art. 6, comma 2

<sup>71</sup> Cfr. artt. 9 e 10

<sup>72</sup> V. art. 11

<sup>73</sup> V. art. 12

protezione dei lavoratori digitali, sposando un'ottica rimediale che prescindendo dal dilemma qualificatorio tra autonomia e subordinazione.

Tale livello della contrattazione, inoltre, ha l'ulteriore pregio di non compromettere nemmeno l'azione individuale di riconoscimento della collaborazione etero-organizzata che *ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015* garantisce l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato. Tale disciplina protettiva rischierebbe, invece, di essere negata in caso di contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'eccezione contenuta nel comma 2 del medesimo art. 2, d.lgs. 81/2015.

Infine, la dimensione territoriale metropolitana della contrattazione pare la più idonea a realizzare un'efficace cooperazione tra lavoratori, cittadini e istituzioni. Solo riscoprendo a livello locale il valore fondativo della solidarietà, è possibile ipotizzare nuove forme di «mutualismo conflittuale»<sup>74</sup> in grado di riaffermare qual nesso indissolubile tra lavoro e cittadinanza che il capitalismo delle piattaforme sta tentando di rompere.

## Bibliografia

- Albi P., *La contrattazione sindacale nella programmazione per lo sviluppo*, DLRI, 2001, n. 91, p. 417 ss.;
- Bavaro V., *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, DRI, 2017, n. 1, 13 ss., spec. 34 ss.;
- Ballestrero M.V., *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, Labor, 2017, p. 495 ss.
- Ballestrero M.V. - Balandi G., *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino, 2005;
- Barile N., *Brand new world*, Lupetti, 2009;
- Baylos A., *La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis*, Civitas, 1985, 21, 27 ss.;
- Bellardi L., *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in DRI, 2005, 1, p. 70 ss.;
- Benkler Y., *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*, Yale University Press, 2006;
- Branc G., *Libertà e diritto di sciopero*, in *Diritto di sciopero* Cedam, 1968, 73 ss.;
- Bronzini G., *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, RIDL, 2009, I, p. 975 ss.

---

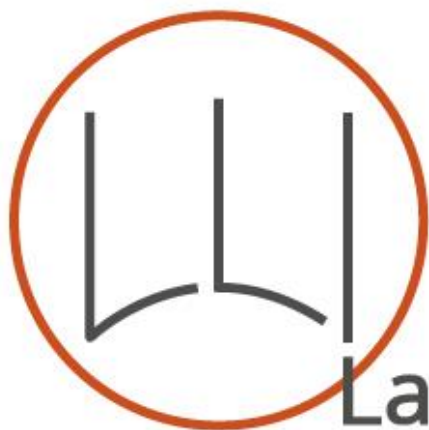
<sup>74</sup> Sul concetto di mutualismo conflittuale si v. S. Cannavò, *Mutualismo. Ritorno al futuro per la sinistra*, Edizioni Alegre, 2018; sono il quale con tale espressione si intende il processo politico di costruzione di una società basata su legami di solidarietà finalizzati a fornire «risposte immediate a bisogni immediati», in grado di valorizzare l'agire comune e la cooperazione produttiva, morale, intellettuale e solidale tra i cittadini.

- Busso S. - Rivetti P., *Libertà condizionata. Le strategie dei precari della ricerca tra spazi di agency e vincoli*, in *Mappe della precarietà. Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Emil di Odoja, 2012, p. 145 ss.
- Calamandrei P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, RGL, 1952, I, 221 ss.;
- Cannavò S., *Mutualismo. Ritorno al futuro per la sinistra*, Edizioni Alegre, 2018;
- Capano G. - Lizzi R. - Pritoni A., *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell'Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collateralismo*, *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2014, n. 3, p. 323 ss.;
- Carr N., *The shallows. What the internet is doing to our brains*, W.W. Norton, 2011;
- Caruso B., *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piove)*, in *CSDLE, int.*, n. 81/2010;
- Caruso B. - Alaimo A., *Dopo la politica i diritti: l'Europa "sociale" nel Trattato di Lisbona*, in *CSDLE, int.*, n. 82/2010
- Caruso B., *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992;
- Caruso L. - Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.
- Castells M., *L'età dell'informazione: economia, società, cultura*, Ube, 2002-2203, vol. 3;
- Cataudella M.C., *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, *Tratt CP*, 2014, II, p. 671 ss.;
- Chicci F., *Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo*, *QRS*, 2015, 1, p. 95 ss.
- Clawson D., *The next upsurge. Labour and new social movements*, Ithaca, 2003
- Costantini S., *Verso una nuova stagione di concertazione territoriale?*, *LD*, 2005, n. 1, p. 27 ss.;
- Crouch C., *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, *Stato e mercato*, 2012, 1, p. 55 ss.;
- D'Antona M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss.;
- D'Antona M., *«Chi rappresenta chi»: i debiti della decima legislatura*, *LD*, 1992, 531 ss.;
- De Felice A., *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, RGL, 2015, I, p. 79 ss.;
- Di Nunzio D. - Brunetti A. - Mancini C., *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, 2015, 3, p. 143 ss.
- Donini A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 1, p. 63 ss.;
- Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss.;
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *LLI*, 2015, vol. I, 1, 49 ss.;
- Donini A., Forlivesi M., Rota A., Tullini P., *Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, *Transfer*, vol. 23, 2, p. 207 ss.;
- Dorigatti L., *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15»*, *QRS*, 2015, 3, p. 125 ss.;
- Ferrario S., *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, RGL, 2009, I, 1, p. 47 ss.;
- Forlivesi M., *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.;
- Forlivesi M., *La sfida della rappresentanza dei lavoratori 2.0*, *DRI*, 2016, 3, p. 662 ss.
- Formenti C., *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011;
- Gallino L., *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, in *Nuvole*, n. 34/2008

- Garofalo M.G., *Rappresentatività sindacale e pluralità degli interessi*, DL, 1985, p. 418 ss.;
- Giugni G., *Introduzione alla studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960;
- Gupta A., *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast food workers come about, and what is its endgame?*, in *In These Times*, 11 novembre 2013, [http://inthesetimes.com/article/15826/fight\\_for\\_15\\_confidential](http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential);
- Jolly G. - Prouet E., *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi*, France Stratégie, doc. du travail n. 04/2016;
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, p. 59 ss.;
- Lassandari A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, 2001
- Lyon-Caen A., *Democrazia e attività sindacale. Qualche riflessione a partire dall'esperienza francese*, in *Democrazia sindacale e relazioni industriali nell'esperienza comparata*, a cura di M. BIAGI, Maggioli, 1989, 51 ss.;
- Maino F., *Imprese, lavoratori e istituzioni locali: verso un welfare sempre più territoriale*, RPS, 2015, n. 1, p. 59 ss.
- Mancini F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976;
- Mancini F., *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, RTDPC, 1963, p. 570 ss.;
- Merino M., *Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour EDH*, *Revue trimestrelle des droits de l'homme*, 2007, p. 481 ss.;
- Mondelli M., *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, DRI, 2010, 3, p. 674 ss.;
- Montuschi L., *La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro*, Tratt CP, 2010, p. 415 ss.;
- Mortati C., *Il lavoro nella costituzione*, in DL, 1954, I, 149 ss.;
- Napoli M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, JUS, 2008, 1, p. 59 ss.;
- Napoli M., *Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, DRI, 1998, 3, p. 297 ss.;
- Pedrazzoli M., *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una «formazione sociale»?», QC, 2011, 4, p. 969 ss.;*
- Pedrazzoli M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, DLRI, 1998, p. 509 ss.
- Persiani M., *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporativa*, DL, 1984, p. 8 ss.;
- Recchia G., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.;
- Romagnoli U., *Rappresentare la cittadinanza industriale*, LD, 1999, 4, p. 547 ss.;
- Romagnoli U., *Art. 40*, in *Rapporti economici. Art. 35-40*, Comm B, Zanichelli, 1979;
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 197 ss.;
- Rusciano M., *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, 1987, p. 237 ss.
- Scarpelli F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione de rapporto dei lavoratori parasubordinati*, LD, 1999, 4, p. 553 ss.;
- Scognamiglio R., *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Cedam, 1996, p. 904 ss.;
- Silberman M.S. - Irani L., *Operating an employer reputation system: lessons from Turkooption, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.;
- Smuraglia C., *La costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Feltrinelli, 1958;



- Tattersall A., *Power in coalition. Strategies for strong unions and social change*, Cornell University Press, 2010
- Tosi P., *Contratto collettivo e rappresentanza sindacale*, PL, 1985, p. 363 ss.
- Treu T., *Sub art. 35*, in *Comm B*, Zanichelli, 1979, I, 5 p. ss.
- Tullini P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss.;
- Tullini P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.;
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, RGL, 2016, I, 4, p. 748 ss.;
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, LLI, 2015, vol. I, 1, p. 1 ss.;
- Vecchi B., *Marxiani nella società della conoscenza*, in *Marx e la società del XXI secolo*, a cura di F. Antonelli - B. Vecchi, Ombre Corte, 2012, p. 19 ss.;
- Veneziani B., *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, DLRI, 1989, p. 350 ss.;
- Viscomi A., *Prassi di concertazione territoriale: spunti per una riflessione critica*, LD, 2004, n. 2, p. 335 ss.
- Voza R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004;
- Zagrebel'sky G., *Corti costituzionali e diritti universali*, RTDP, 2006, p. 297 ss.
- Zoppoli L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.



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

**El uso de la tecnología y el derecho de huelga:  
realidades en conflicto**

**M<sup>a</sup> CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO**

Universidad de Sevilla

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





## El uso de la tecnología y el derecho de huelga: realidades en conflicto

**M<sup>a</sup> CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO**

Universidad de Sevilla

Profesor Colaborador de Derecho del Trabajo

carmenag@us.es

---

### ABSTRACT

---

Article 28.2 of the Spanish Constitution recognises the right to strike to defend workers' interests. As the positive regulation of this right is contained in a pre-constitutional provision dated 1977, its configuration as a fundamental right comes from interpretation and constitutional case law.

The application of the Royal Decree 1977 to technology-based actions of the employer has led the Constitutional Court to deny the violation of the right to strike, and therefore to consider technological strike-breaking as a guarantee for workers' rights.

Including the simple absence from work in the right to strike and excluding the ability to limit employer's power, is a restrictive interpretation of the essential content of the right. According to this, we consider the technological strike-breaking as an abusive conduct of the employer detrimental to the right to strike.

The Constitutional Court does not take into account its previous rulings. It states that, without express prohibition, there is no technological strike-breaking if the employer, during a strike, uses the material resources at his disposal to avoid the harmful consequences of collective abstention, as such conduct expresses freedom of enterprise. The Court does not take into account the primacy of the right to strike on the freedom of enterprise and not only because of its position in the constitutional text, but also because the interpretation of a fundamental right cannot imply a denial of the right itself.

**Keywords:** Constitution; Constitutional Court; Right to strike, Freedom of enterprise; Strike and technical means

---

## **El uso de la tecnología y el derecho de huelga: realidades en conflicto\***

SUMARIO: 1. Introducción. – 2. La función social del derecho de huelga. – 3. La contextualización del esquirolaje como conducta. – 4. El esquirolaje y su prohibición legal. – 5. La “nueva” doctrina constitucional sobre el esquirolaje tecnológico. – 5.1. Ausencia de regulación legal. – 5.2. El derecho de huelga y sus límites. – 6. La prestación de trabajo y la bicefalia en los poderes empresariales. – 7. tecnología «límite» natural al derecho de huelga. – 8. La Inter temporalidad de una norma. – 9. La conducta pasiva como cooperación necesaria del empresario a la huelga. – 10. La tecnología y la reinterpretación del derecho de huelga. – 11. Conclusiones

### **1. Introducción**

Cualquier referencia que se haga, en la actualidad, a la relación laboral y al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de la misma, pasa por una referencia obligada a las nuevas tecnologías, a la digitalización de los medios o a la robotización del trabajo.

Nos encontramos ante una realidad en la que la neutralidad de la tecnología no constituye una amenaza en sí misma a los derechos de los trabajadores, será el uso que se hagan de ella la que va a condicionar de forma más o menos amplia el ejercicio de estos derechos, favoreciéndolos o limitándolos en función de su disponibilidad por los poderes empresariales<sup>1</sup>.

Las relaciones laborales individuales y colectivas no son inmunes a la tecnología y a sus avances como lo demuestra una prolífica jurisprudencia y doctrina constitucional, no siempre pacífica, en torno al contenido y al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. La modulación que sufren estos derechos cuando se ejercen dentro de la relación laboral deriva de la posición de subordinación o dependencia que los trabajadores tienen frente al empresario. El derecho de libertad de empresa conlleva un conjunto de derechos y facultades sobre la organización de la prestación de trabajo que la legislación laboral ha ido ampliando tras las sucesivas reformas laborales y sobre los que la utilización de las nuevas tecnologías va a ejercer un efecto amplificador.

El poder del empresario se define por el concurso de un conjunto de derechos y normas jurídicas que tienden a limitarlo o modularlo siendo el

---

\* En el contexto del Proyecto de Investigación: Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico 3.0 DER 2015-63701-C3-3-R

<sup>1</sup> En este sentido Pérez Rey J, *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida el fútbol)*, *Rvta. Derecho Social*, 2017, n. 77, p. 151.

derecho de huelga uno de estos derechos al desplegar sus efectos jurídicos principales dentro de la relación laboral<sup>2</sup>. No obstante, la existencia de distintas tecnologías y de las técnicas avanzadas en su uso evidencia su versatilidad de tal manera que, incluso puede llegar a preverse la existencia de factores o situaciones concretas y el cómo reaccionar ante ellos.

Existen productos tecnológicos que se adquieren para cubrir una función cerrada, no modificable, pero, también existen otros que han sido diseñados por la propia empresa o por otra, proveedora de aquella que, aunque su función originaria está predeterminada y necesiten del trabajador para ser usadas, son susceptibles de ampliación o de una utilización distinta de la que se adquirió<sup>3</sup>.

## 2. La función social del derecho de huelga

El papel que desarrollan los medios técnicos dentro de la organización de la actividad de la empresa, cada vez más relevante y autónomo, dificulta la identificación de su espacio y el del trabajador y, paralelamente, favorece el poder del empresario en su disponibilidad. Todo ello facilita la adaptación de la tecnología a las situaciones de excepcionalidad que se generan ante el ejercicio del derecho de huelga, pudiéndose mantener la actividad o la prestación de servicios incluso en aquellos supuestos en los que la huelga ha sido secundada mayoritariamente.

Aunque el sector de producción es determinante, al menos en la actualidad, para generar confusión en los espacios reservados a los trabajadores y a la tecnología, lo cierto es que cada vez con mayor frecuencia su utilización se entiende como parte integrante del poder del empresario. Se trata de decisiones que revisten una aparente legalidad difícilmente cuestionable, lo que dificulta de forma considerable su calificación jurídica cuando entran en colisión con otros derechos como es el de huelga. Solo cuando estas decisiones conllevaran la anulación o disminución de los efectos

---

<sup>2</sup> Sempere Navarro A.V. - Mareos Y De Cabo O., *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (marco legal, pautas judiciales y convencionales)*, en San Martín Mazzucconi C., *Tecnología de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, ed. EOLAS, 2014, p. 107.

<sup>3</sup> Existen tecnologías en las que se conocen los factores en los que son diseñadas, considerándose al trabajador como un factor externo a la misma, por lo que sus funciones, en caso de ausencia pueden ser traducidas a un nuevo factor o parámetro de esa tecnología. En otro orden de cosas la utilización de autómatas programables, cada vez más frecuentes, solo necesita de la actividad de un diseñador de automatización para extraer de ellos funciones para las que originariamente no estaban pensados, pero sí estaban previstas.

de este derecho haciéndolo prácticamente impracticable podríamos afirmar que se está vulnerando su contenido esencial.

La delimitación del contenido esencial de un derecho parte, según el TC de la identificación de los “intereses jurídicamente protegidos como núcleo y médula de los derechos subjetivos”, es decir, será “aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos”<sup>4</sup>. Desconociendo su “contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección”<sup>5</sup>La controversia interpretativa que provoca la existencia conflictiva de dos derechos como el de huelga y el de libertad de empresa ha generado respuestas divergentes en la jurisprudencia y dentro de la propia doctrina constitucional, lo que va a demandar un acercamiento al contenido esencial del derecho de huelga como límite natural a los poderes del empresario.

La aproximación al contenido esencial del derecho de huelga se puede hacer desde una forma exclusivamente descriptiva entendiéndola como, la cesación de trabajo o, de forma funcional como “la manera en que el conjunto de facultades en que consiste la huelga resulta ordenadas a la satisfacción real de los intereses de los trabajadores”<sup>6</sup>. Esta doble interpretación, literal o finalista y no necesariamente incompatible<sup>7</sup>, genera una tensión dialéctica entre el derecho de huelga y el de la libertad de empresa que en función del momento en el que nos encontremos y de la casuística en la que se produzca limitará en mayor o menor medida los poderes empresariales.

El artículo 28.2 de la Constitución Española pone en conexión la consagración constitucional del derecho de huelga para la defensa de los intereses de los trabajadores con la idea de lograr la igualdad económica y social que se persigue en el artículo 9.2 CE. En este precepto se busca restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual<sup>8</sup>, garantizar su igualdad efectiva y, con ella la justicia, entre aquellos individuos y grupos en los que se integran. Su carácter tuitivo incluye como finalidad la protección

---

<sup>4</sup> STC 11/1981, de 8 de abril (BOE 25/04/1981) FJ.8º

<sup>5</sup> STC 11/1981, de 8 de abril FJ.8º

<sup>6</sup> Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades empresariales en casos de huelga*, en *Estudios sobre la huelga*, coord. por Baylos Grau A., ed. Bomarzo, Albacete, 2005, p. 92.

<sup>7</sup> STC 11/1981, de 8 de abril, FJ. 8º. (RTC 1981/11)

<sup>8</sup> STC 11/1981 FJ. 22.

última de los más desvalidos<sup>9</sup>. El derecho de huelga como instrumento de presión busca equilibrar las fuerzas en oposición ante situaciones límite<sup>10</sup>, por lo que una interpretación contraria o restrictiva de su contenido desvirtuaría el derecho de los trabajadores privándolos materialmente de su contenido.

Cuando dentro de la relación laboral entra en colisión el derecho de huelga y el de libertad de empresa el problema fundamental que se plantea es delimitar y definir las prácticas empresariales permitidas o prohibidas desde el contenido constitucional del derecho de huelga. La exigua regulación legal prevista en el RDLRT 17/1997<sup>11</sup> sobre este derecho y su ejercicio, nos lleva indefectiblemente a la interpretación jurisprudencial y doctrina constitucional para definir y delimitar su contenido esencial, “acudiendo, en muchas ocasiones, a categorías y conceptos de alcance general”<sup>12</sup>

Las diversas cuestiones que se suscitan de esta relación conflictiva aparecen necesariamente entrelazadas en la que, un análisis individualizado de cada una de ellas dificulta considerablemente poder aportar una solución homogénea a las mismas. En este trabajo se va a estudiar el derecho de huelga desde el poder del empresario, centrándonos fundamentalmente en el esquirolaje como práctica empresarial y, dentro de él, en el denominado tecnológico. Nos vamos a encontrar ante una conducta empresarial que, en función de su interpretación jurisprudencial y/o constitucional nos vendrá dada como prohibida en su utilización por constituir un límite al derecho de huelga o como parte integrante de los poderes inherentes del empresario.

### **3. La contextualización del esquirolaje como conducta**

El esquirolaje es un término que ha sufrido un acuñamiento prosentencia por parte de la doctrina constitucional, los tribunales de justicia y

---

<sup>9</sup> Esta es la dirección en la que se encamina el artículo 9.2 CE, según su FJ. 1 de la STC 123/1992, (BOE 29 /09/1992 ) FJ 4º, la idea del Estado social y democrático de Derecho, “entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes”. La Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961 (ratificada por instrumento de 29 de abril de 1980), cuyo Preámbulo señala que persigue garantizar “el goce de los derechos sociales”, en su artículo 6.4 reconoce “el derecho de los trabajadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los Convenios Colectivos en vigor”.

<sup>10</sup> STC 123/1992, de 28 de septiembre (BOE 29 /09/1992 ) FJ.2º

<sup>11</sup> Real Decreto-Ley 17 /1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE 09-03-1977)

<sup>12</sup> Sempere Navarro A.V. - Mateos Y De Cabo O., *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo*, op. cit., p. 107.

principalmente por la doctrina científica pero que no figura, ni en su versión ampliada, como tal palabra en nuestro diccionario de la Real Academia de la Lengua Española resultando difícil como sustantivo su conceptualización. El esquirolaje solo se entiende o encuentra su encaje como límite del derecho de huelga. Con este término se ha querido identificar una conducta, generalmente prohibida, de un sujeto, el empresario, ante el ejercicio del derecho de huelga por parte de sus trabajadores.

El esquirol, palabra más próxima al esquirolaje, es definida por la RAE como “la persona que sustituye en el trabajo a un huelguista”, entendiéndose esta sustitución como la asunción de las funciones propias de un trabajador huelguista por otro. El “esquirolaje” equivaldría a la acción de sustitución de estas funciones con la finalidad de anular o eliminar los efectos del ejercicio del derecho de huelga de un trabajador. La proyección de este derecho dentro de las relaciones de trabajo hace que sea el empresario, por la posición que ocupa en la misma, el único sujeto que puede adoptar y ejecutar esta decisión. Esto puede explicar el cambio de significación de esta conducta cuando quién la realiza es la persona que sustituye a otra en sus funciones frente a quien adopta la decisión de la sustitución. Para el primero tiene unas connotaciones de reprobación, peyorativas y “condenables”, para el segundo, solo será una conducta integrada en su haz competencial, permitida o prohibida en función de los límites que se le impongan.

La acción del esquirolaje adquiere toda su extensión cuando se utiliza como limitador de los poderes empresariales durante el desarrollo de una huelga. La interpretación restrictiva o amplia de su contenido va a generar, en su relación de causalidad con los derechos opuestos, la primacía del derecho de libertad de empresa en el primer caso y del derecho de huelga y su eficacia en el segundo.

En todo caso nos estamos refiriendo a una única conducta en la que el esquirolaje constituye una reducción semántica de “la sustitución de los trabajadores huelguistas” a la que habría que añadir y “de sus funciones” y en la que, es el procedimiento seguido por el empresario para ejercerla el que nos permite hablar de una triple tipología en su conceptualización.

#### **4. El esquirolaje y su prohibición legal**

En la actualidad el derecho de huelga y su ejercicio está regulado positivamente por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre



Relaciones de Trabajo<sup>13</sup>, se trata de una norma preconstitucional que ha sido adaptada en su contenido a la Constitución por la STC 11/1981, de 8 de abril. El artículo 6.5, sin citarlo expresamente, es el único precepto, dentro de la misma, que se refiere al esquirolaje y en concreto al externo cuando prohíbe al empresario sustituir a los trabajadores huelguistas por personas que no estuviesen vinculadas a la empresa en el momento en el que la huelga es notificada al empresario<sup>14</sup>. Así mismo, el legislador también extiende esta prohibición a los supuestos de cesión temporal de trabajadores a través de la realización de un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal<sup>15</sup>.

La externalización de las actividades a través de procesos de subcontratación como recurso para evitar los efectos de una huelga plantea más problemas interpretativos judiciales y doctrinales. La falta de una previsión legal sobre esta posibilidad y la incardinación del derecho del empresario a elegir su modelo de organización empresarial en la libertad de empresa ha dificultado la interpretación jurisprudencial.<sup>16</sup> Se trata de un supuesto al que la doctrina ha denominado “esquirolaje impropio” que genera problemas interpretativos que se están viendo acrecentados por la facilidad de derivación que ofrecen las nuevas tecnologías al mantenimiento de la producción hacia otras empresas. La STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 4º, “sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél”<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> BOE 09/03/1977

<sup>14</sup> Artículo 3.3 RDLRT 17/1977, “La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma...”

<sup>15</sup> Artículo 8.a) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE 02/06/1994) “Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria”.

<sup>16</sup> La STS de 27 de septiembre de 1999 (RJ 1999/7304) considera que es lícita, aunque una jurisprudencia más consolidada la considera atentatoria contra el derecho de huelga, como la STS de 25 de enero de 2010 (RJ 2010/3125)

<sup>17</sup> En similar sentido la STC 75/2010, de 19 de octubre (BOE 17/12/2010) FJ. 7º. Miñarro Yanini M., *Huelga y contratos en el grupo PRISA: el plus de tutela del Tribunal Supremo frente a la Audiencia Nacional*, Rvta. CEF, 2015, n. 387, p. 117; Sempere Navarro V. - San Martín Mazzucconi C., *¿Puede una empresa minorar los efectos de la huelga?*, en Gómez-Acebo&Pombo, *Noticias Breves*, enero 2014, p. 2; Escribano Gutiérrez J., *El derecho de huelga en el marco de la*

Más casuística ha generado el denominado esquirolaje interno, relacionado con la facultad de la empresa de emplear sus poderes de dirección, sustituyendo directamente a los trabajadores huelguistas por otros de la propia empresa a través de su alteración funcional, de la reordenación de la actividad productiva o del tiempo de trabajo, pudiendo afectar a los turnos, vacaciones, permisos<sup>18</sup> o a través de la aplicación de las reglas de la movilidad geográfica.

La existencia de un esquirolaje interno ha sido negada por la jurisprudencia de forma reiterada en sus primeras interpretaciones por entender, entre otras razones, que la falta de una prohibición expresa por parte de la Ley<sup>19</sup>, implica una habilitación al empresario para reducir los efectos de la huelga siempre que se haga a través de la utilización de medios propios o de la reordenación del trabajo de los trabajadores no huelguistas. (STS)

La aceptación de la existencia del esquirolaje interno continua sin ser pacífica, aun cuando una acertada doctrina constitucional, en primer lugar y la interpretación judicial generada a partir de ella en segundo, han ido considerando que el uso del *ius variandi* del empresario<sup>20</sup>, durante los periodos de huelga, también ha de ser considerados prohibidos cuando afectan a su reconocimiento como derecho<sup>21</sup>.

Otro tipo de esquirolaje es el denominado tecnológico que puede definirse como la utilización, por parte del empresario, de medios automáticos

---

*descentralización empresarial, Sentencias 75 y 76/2010, de 19 de octubre, y 98 a 112/2010, de 16 de noviembre de 2010 del Tribunal Constitucional, Rvta. Temas Laborales, 2011, n. 110, pp. 198-202; Sanguinetti Raymond W., La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas, Rvta. de Derecho Social, 2016, n. 74, p. 11ss.*

<sup>18</sup> SSTC 123/1992, de 28 de septiembre (BOE 29/10/1992) y 33/2011, de 28 de marzo (BOE 28/04/2011). Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico*, Rvta. Trabajo y Derecho, 2017, n. 30, pp. 2-7.

<sup>19</sup> Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico*, op. cit., p. 1.

<sup>20</sup> STC 33/2011, FJ. 4º “en un contexto de huelga legítima el referido *ius variandi* no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones”. Hay que tener en cuenta que el poder de dirección del empresario se ha visto fuertemente incrementado a través de las medidas flexibilizadoras introducidas tras las sucesivas reformas laborales, principalmente a partir del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 11/02/2011)

<sup>21</sup> La sustitución de trabajadores durante una huelga, aun cuando se trate de trabajadores de la propia empresa, “reduciría la eficacia de la huelga y, por ende, atentaría contra el derecho esencial del derecho fundamental” en Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico*, op. cit. p. 1; Escribano Gutiérrez J., *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga (STC 33/11, de 28 de marzo, del Tribunal Constitucional, Rvta. Temas Laborales, 2012, n. 116, pp. 211-214*

o mecánicos propios de la empresa para sustituir a los trabajadores en huelga<sup>22</sup>, sin la intervención directa de personas.

En los distintos supuestos de esquirolaje la conducta del empresario reduce la eficacia del derecho de huelga de los trabajadores, aunque, no siempre, en la misma proporcionalidad en la que se aplica el poder de dirección o el poder de organización del empresario. Es en esta relación en la que parece definirse un esquirolaje despojado de su carácter de conducta prohibida, integrado, por el contrario, en el haz de facultades del empresario que solo pueden ser limitadas por la acción del legislador. Así, al menos, parece deducirse de nuestro derecho positivo y de una larga trayectoria interpretativa de nuestra jurisprudencia y de la doctrina constitucional, que se ha visto muy afectada con los últimos pronunciamientos de nuestro Tribunal Constitucional.

De los distintos tipos de esquirolaje es el denominado tecnológico el que constituye el objeto de este trabajo. No obstante, no puede entenderse éste sin la confluencia interpretativa de los dos anteriores, principalmente del interno por la similitud de sus elementos identificativos.

## **5. La “nueva” doctrina constitucional sobre el esquirolaje tecnológico**

Con el esquirolaje tecnológico se incorpora una importante distinción respecto del externo y el interno y estriba en que la actividad que desarrollan los trabajadores huelguistas es suplida directa o indirectamente a través de la utilización de máquinas o del empleo de diferentes tecnologías y no de personas. Lo realmente importante, en este supuesto, no va a ser tanto la sustitución del trabajador cuanto la afectación de la conducta empresarial a la eficacia del derecho de huelga. La utilización de estos medios permite el mantenimiento de la actividad sin necesidad de ocupar directamente un puesto de trabajo, su relevancia dentro del conjunto de la actividad pueda ser subsumida por otra área o sección de la empresa e incluso por agentes externos a la misma a través de la tecnología, anulando o reduciendo los efectos de la huelga en la actividad productiva, en el resultado final del producto o en la prestación del servicio.

---

<sup>22</sup> Pedrajas Quiles A., *El esquirolaje tecnológico*, *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, <http://www.observatoriorh.com/revista/rr-ll-el-esquirolaje-tecnologico>.

Con la STC 17/2017, de dos de febrero<sup>23</sup> el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre la utilización durante la huelga de medios técnicos de uso no habitual en la empresa, dando repuesta a una faceta del derecho de huelga sobre la que no existe previamente doctrina constitucional<sup>24</sup> y refiriéndose con ello al esquirolaje tecnológico.

Los hechos que dan lugar a esta sentencia derivan de la emisión de un partido de la Champions League, el día 29 de septiembre de 2010, por la cadena de televisión Telemadrid, cuando prácticamente la totalidad de la plantilla había secundado la huelga convocada. Durante todo el día solo se emitió un programa de televisión y fue la retransmisión del partido de fútbol.

En un día normal “la señal del partido llega a la antena de Telemadrid sin locución. De la antena va a control central, aquí un trabajador la envía a un locutorio, que tiene que estar encendido por un técnico y, en el que hay un trabajador que efectúa la locución. La señal se devuelve automáticamente a control central donde un trabajador la envía a continuidad, allí otro trabajador pone la mosca (el símbolo de Telemadrid), y envía dos señales: una de ellas va directamente al codificador o emisor A, con el que la continuidad tiene línea directa e independiente, y, otra, va de nuevo a control central donde un trabajador la envía al codificador o emisor B o línea de reserva que solo se utiliza en casos excepcionales.

El partido se emite durante la huelga porque hay un trabajador que no la ha secundado y, aun cuando no es su función habitual, envía la señal al departamento de grafismo en lugar de al de continuidad al haber secundado la huelga todos sus trabajadores. Aunque en grafismo no tiene por cometido introducir la mosca ni cursar la señal, el coordinador de la sección la introduce con máquinas propias del departamento y devuelve la señal a control central, donde se redirecciona al descodificador B que, como se ha dicho solo se utiliza para situaciones excepcionales y como alternativa por si el descodificador A, que es el predeterminado por la cadena, no pudiera emitir la programación habitual.

La organización sindical y el Ministerio Fiscal solicitan el amparo al Tribunal Constitucional por considerar que “la actuación de la empresa se dirigió a minimizar los efectos de la huelga” sirviéndose para ello de la sustitución de los trabajadores huelguistas por dos trabajadores de la empresa que desarrollaron funciones que no le eran propias y porque se han utilizado

---

<sup>23</sup> BOE 10/03/2017

<sup>24</sup> STC 17/1977, de 2 de febrero (BOE 10/03/2017) FJ. 3º

medios técnicos de uso no habitual que permitieron la retransmisión del partido<sup>25</sup>.

El Tribunal Constitucional deniega el amparo por entender que se trata de un hecho probado<sup>26</sup> que las funciones que han desarrollado los trabajadores no huelguistas estaban dentro de las suyas habituales y que los medios técnicos utilizados, aun sin ser los habituales, están en posesión del empresario en el momento de la huelga por lo que entra dentro su competencia su uso<sup>27</sup>.

Aunque son diversas las cuestiones planteadas y no plenamente resueltas en esta sentencia en relación con la propia doctrina de nuestro más alto Tribunal, la utilización de los medios técnicos constituye su principal aportación.

### 5.1 Ausencia de regulación legal

Existe un paralelismo casi idéntico entre la base argumental adoptada por el TC sobre la existencia de un esquirolaje tecnológico y el esquirolaje interno como conductas limitativas de la eficacia del derecho de huelga, aunque con interpretaciones y resultados divergentes. Para ambas la falta de una regulación expresa dificulta, de forma considerable, la extensión del presupuesto previsto para el esquirolaje externo en el RDLRT 17/1977. No obstante, una interpretación inclusiva del TC sobre el contenido esencial del derecho de huelga entiende, que la <<sustitución interna>> de huelguistas o esquirolaje interno, durante la medida de conflicto, constituye un ejercicio abusivo del *ius variandi* empresarial derecho que, con los límites legalmente previstos, está imaginado “para situaciones corrientes o excepcionales, incluso como medidas de emergencia, pero siempre en un contexto de normalidad

---

<sup>25</sup> STC 17/1977 FJ. 1º

<sup>26</sup> Sobre la prohibición prevista en el artículo 44.1 b) de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (BOE 05/10/1979), de entrar “a conocer sobre los hechos que dieron lugar al proceso en que se alega se ha producido la vulneración” STC 17/2017 FJ. 6º. Pero como se señala en el voto particular a esta sentencia formulado por el Magistrado Sr. D. Valdés Dal-Re, F. al que se adhieren la Magistrada Sra. Dª Asua Batarrita, A y el Magistrado Sr. D. Xiol Ríos, JA. “esa sujeción no obsta para <<alcanzar una interpretación propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia>>, ni veda, entonces, una valoración discrepante, sin que <<suponga una revisión de la valoración de la prueba hecha por el juzgador, función privativa suya, sino una interpretación nuestra de ese relato a la luz de los valores constitucionales>>

<sup>27</sup> STS 17/1977 FJ. 7º *in fine* “en el presente supuesto no ha existido lesión del derecho de huelga. El empresario en el ejercicio de su poder de organización ha hecho un ejercicio regular de sus funciones. La emisión del partido fue posible porque en la empresa existían medios técnicos que permitían hacerlo y porque varios trabajadores no secundaron la huelga.”

con un desarrollo pacífico de la relación laboral, al margen de cualquier conflicto”<sup>28</sup>. Considera, sin embargo, que “en un contexto de huelga legítima, el referido *ius variandi* no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo”<sup>29</sup>.

En caso de conflicto entre el derecho de huelga y el de libertad de empresa, es necesaria “la ponderación de los intereses en pugna a la luz de los principios constitucionales respectivos”<sup>30</sup> y no, desde un discurso desde la igualdad de posiciones entre ambas partes, unido a una interpretación restrictiva de la prohibición del esquirolaje. Como se señala en doctrina asentada por el TC y por el propio TS, la falta de una regulación a contrario sensu del contenido de una norma, no puede implicar, sin más la legalidad de cualquier conducta. La afirmación de lo que no está prohibido está permitido, entraña una esencial ambigüedad que ha sido rechazada con vehemencia por nuestros tribunales, por la doctrina constitucional<sup>31</sup> y por la mayor parte de la doctrina científica<sup>32</sup>.

El TC en la Sentencia 17/2017, si bien reconoce la extensión analógica del artículo 6.5 del RDLRT a los supuestos del *ius variandi*, aunque no lo aplique al caso concreto por entender que los trabajadores no realizaron funciones ajenas a las suyas, desconoce, sin embargo, su propia doctrina sobre el contenido esencial del derecho cuando lo plantea desde la posibilidad de la existencia de un posible esquirolaje tecnológico. En la interpretación del derecho de huelga, que se hace en esta sentencia, se ignora el juicio de constitucionalidad sobre su contenido para “operar desde el mero terreno de la legalidad ordinaria y no desde la construcción de los derechos que constituye su principal función”.

---

<sup>28</sup> STC 123/1992, FJ-3º En contra totalmente de la interpretación que el TC hace sobre el esquirolaje interno, por entender que “la sentencia tenía el propósito previo de mantener a toda costa la indemnidad del derecho de huelga, ... El derecho de huelga es por definición preeminente e intangible, y de ahí que no pueda tan siquiera soportar la licitud de la conducta empresarial de suplir los huelguistas con otros trabajadores propios” en DIEGUEZ, G.: “<<Esquirolaje>> interno y otras cuestiones (comentario a la Sentencia de la Cassazione Italiana n. 20164, de 26 de septiembre 2007)” Rvta. Anuario Coruñéz de Derecho Comparado del Trabajo, 1/2009, pág. 48

<sup>29</sup> STC 33/2011 FJ. 4º

<sup>30</sup> STC 123/1992, FJ. 3º

<sup>31</sup> STC 123/1992, FJ. 2º

<sup>32</sup> En contra de esta interpretación DIEGUEZ, G.: “<<Esquirolaje>> interno y otras cuestiones .”, op. cit. pág. 48

Se realiza una interpretación del derecho de huelga, ajena al juicio de constitucionalidad y desciende al plano de la legalidad el ejercicio del derecho y su eficacia. El análisis que hace sobre la posibilidad de extender analógicamente la garantía prevista en el RDLRT al esquirolaje tecnológico se centra en una interpretación más legal que constitucional del derecho, coincidiendo con las antiguas posturas del TS<sup>33</sup>. El TC “cae una vez más en el vicio de operar desde el mero terreno de la legalidad ordinaria y no desde la construcción *ex constitutione* desde los derechos”<sup>34</sup> que es lo propio de su función.

En la garantía legal del ejercicio de derecho de huelga, prevista en el RDLRT 17/1997, por la que se prohíbe el recurso a trabajadores externos a la empresa, no encuentra acomodo, ni por analogía, como ocurre para el esquirolaje interno, la prohibición de utilización, por parte de la empresa, de los medios técnicos con los que cuenta en el momento de la huelga. La falta de una prohibición expresa facilita la apariencia de legalidad de la conducta del empresario que sólo se podría hacer decaer si con su ejercicio se limitase el derecho afectando a su contenido<sup>35</sup>. El problema se plantea cuando, como ocurre en esta sentencia, el análisis no se hace desde la proyección que estos hechos tienen sobre el contenido esencial del derecho de huelga sino desde la existencia o ausencia de un precepto legal.

---

<sup>33</sup> Tascón López R., *El esquirolaje Tecnológico*, ed. Aranzadi, 2017

<sup>34</sup> Pérez Rey J, *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico ...*, op. cit. p. 161.

<sup>35</sup> SSTC 90/1997, de 6 de mayo (BOE 9/06/1997) y 66/2002, de 21 de marzo (BOE 16/04/2002) FJ. 3º “la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario, ..., pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad solo aparente del acto empresarial”. Un efecto colateral de entender que esta conducta forma parte del poder empresarial es la imposibilidad de invertir la carga de la prueba, es decir, será el demandante el que debe probar que realmente se ha vulnerado su derecho de huelga. Mientras que si se plantea la posibilidad de que el uso de estos medios haya afectado a su derecho bastaría con que el trabajador aporte un inicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho y si el empresario no es capaz de probar lo contrario, los indicios aportados por el trabajador despliegan “toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido”, entre otras la STC 75/2010, de 19 de octubre, (BOE 18/11/2010) FJ. 4º. Por otra parte, hay que tener en cuenta que el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional de un derecho, sino que debe permitir deducir la posibilidad real de una lesión, entre otras, SSTC 87/1998, de 21 de abril (BOE 20/05/1998), 214/2001, de 29 de octubre, (BOE 30/11/2001) o la 17/2003, de 30 de enero (BOE 5/03/2003).

## 5.2 El derecho de huelga y sus límites

El derecho de huelga consiste esencialmente en la cesación del trabajo con el objetivo de interrumpir la producción de bienes o servicios por parte de la empresa, suspendiéndose temporalmente la relación laboral y limitando con ello la libertad del empresario<sup>36</sup>. Pero con su ejercicio también se ha de garantizar su eficacia, es decir, la satisfacción real de “los intereses de los trabajadores para cuya consecución el derecho se otorga”<sup>37</sup>. “El derecho de huelga es un instrumento de presión respecto de la empresa, para equilibrar en situaciones límite las fuerzas en oposición”<sup>38</sup>, con la paralización parcial o total del proceso productivo se va a provocar el necesario perjuicio que el ejercicio de este derecho provoca al empresario<sup>39</sup>, lo que significa que no puede neutralizar sus efectos con actos o conductas dirigidas principalmente a mantener la normalidad productiva de la empresa, amparándose en el ejercicio de otros derechos del empresario ya sean “fundamentales” o “infraconstitucionales”<sup>40</sup>.

Constitucionalmente ningún derecho puede considerarse absoluto e ilimitado y, mucho menos cuando se contextualiza en el marco propio de las relaciones laborales en las que tiene lugar su práctica<sup>41</sup>, como ocurre con el derecho de huelga. La ponderación de los derechos en conflicto exige superar el juicio de proporcionalidad al que quedan sometidos, no pudiendo derivarse “la legitimidad de una actuación limitadora de un derecho fundamental como es la huelga, de una interpretación *sensu contrario* de un precepto legal como tampoco puede ampararse en el ejercicio de potestades directivas que, en definitiva, derivan del principio de libertad de empresa”<sup>42</sup>, y que quedan fuera de la protección del ordenamiento jurídico cuando se ejercen en una situación de conflicto.

El ejercicio del derecho de huelga puede venir limitado por el legislador o forma mediata o indirecta por la propia Constitución. En el primer caso

---

<sup>36</sup> STC 66/2002 FJ.7 “Los poderes del empresario se encuentran limitados por el derecho fundamental de huelga, constituyendo un resultado prohibido su utilización lesiva”

<sup>37</sup> La STC 183/2006, de 19 de junio (BOE 20/7/2006) FJ.10º; SSTC 29/2002, 30/2002, ambas de 11 de febrero (BOE 14/03/2002). Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades...*, op. cit., p. 97.

<sup>38</sup> STC 123/1992 FJ. 2º.

<sup>39</sup> STC 11/1981, FJ 10

<sup>40</sup> Pérez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., p. 161.

<sup>41</sup> STC 33/2011 FJ. 6º

<sup>42</sup> VP. del Sr. Magistrado D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel, a la STS, de 11 de junio de 2012 (apartado 4º).



siempre que no se contravenga su contenido esencial<sup>43</sup> o que no afecte al mismo. En el segundo, cuando entra en colisión con otros derechos o bienes constitucionales a los que también hay que proteger o preservar<sup>44</sup>.

En ambos supuestos nos encontramos ante una cuestión interpretativa en la que el criterio a seguir debe “ser el de mayor amplitud posible del derecho fundamental y la restricción del límite a lo necesario”<sup>45</sup>. Este criterio queda garantizado cuando se trata del establecimiento de servicios mínimos o de los servicios de mantenimiento durante la huelga.

Cuando la actividad de una empresa consiste en la prestación de un servicio esencial a la comunidad, la autoridad gubernativa fijará unos servicios mínimos como garantía necesaria para asegurar su mantenimiento<sup>46</sup>. La aplicación de estos servicios trae su causa en, la satisfacción de otros derechos y libertades constitucionalmente protegidos y en la preservación de los bienes de idéntica significación<sup>47</sup>, sin que el poder empresarial forme parte de esta calificación<sup>48</sup>. Nos encontramos ante un límite o restricción al ejercicio del derecho de huelga, implícito en el artículo 28.2 CE, en el que, no obstante, y en ningún caso, “podrá rebasarse su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección”<sup>49</sup>.

El legislador impone otro límite al derecho de huelga de carácter excepcional, cuando prevé el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa a la que pertenecen los trabajadores huelguistas. En los primeros se adoptan medidas de seguridad de las personas y cosas y en los segundos, de mantenimiento sobre los locales, maquinaria, instalaciones o materias primas. La fundamentación de estas medidas se encuentra en el hecho de que la huelga es un derecho de hacer presión sobre el empresario,

---

<sup>43</sup> Artículo 53.1 CE “Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades...”

<sup>44</sup> SRC 183/2006, FJ. 7º

<sup>45</sup> STC 183/2006, FJ.6

<sup>46</sup> STC 183/2006 FJ.7, se trata de la “prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual. Alzaga Ruíz I., *La sustitución interna de los trabajadores huelguistas: un supuesto de vulneración del derecho de huelga. Comentario a la STSJ Cataluña 16 de abril de 2002 (AS 2002, 1847)*, *Rvta. Aranzadi Social*, 2002, n. 2, p. 2.

<sup>47</sup> STC 53/1986, de 5 de mayo (BOE 20/05/1986) FJ. 3º, STC 11/1981 FJ. 18 y 19.

<sup>48</sup> STC 183/2006, FJ. 3º b) “a priori, no existe ningún tipo de actividad productiva que, en sí misma, pueda ser considerada como esencial”; STC 53/1986, FJ. 3º.

<sup>49</sup> STC 183/2006 FJ. 3º. Aparicio Wilhelmi M., *Crisis financiera y recortes de derechos: la austeridad como dispositivo de desposesión constitucional*, *Rvta. De Derecho Social*, 2016, n. 76, pp. 34-36.

“pero no es una vía para producir daños o deterioros en los bienes de capital”<sup>50</sup>.

Las medidas de seguridad, a diferencia del establecimiento de servicios mínimos, corresponden a la potestad del empresario, en su condición de tal, “y, en virtud de ello, como consecuencia de las facultades de policía de que en el seno de la empresa está investido”<sup>51</sup>. La adopción de estas medidas constituye un límite claro al ejercicio del derecho de huelga, por esa razón el ejercicio de esta potestad ha de entenderse muy restrictivamente, solo para la adopción de medidas consideradas como imprescindibles para evitar daños o perjuicios de imposible o muy costosa subsanación, entre las que no pueden incluirse, en ningún caso, las orientadas al mantenimiento de la producción. La excepcionalidad de estas medidas queda garantizada con la participación del comité de huelga en su adopción junto al empresario.

Las situaciones de excepcionalidad que justifican la existencia de límites al derecho de huelga no alcanzan a explicar por qué cuando el conflicto afecta exclusivamente al ejercicio de los poderes empresariales la interpretación que se hace de los mismos tiende a restringir los límites del poder empresarial constriñendo paralelamente el contenido del derecho de huelga.

## **6. La prestación de trabajo y la bicefalia en los poderes empresariales**

Los poderes del empresario derivados de su derecho de libertad de empresa son muy amplios y abarcan multitud de facetas, entre las que se incluyen todas aquellas que afectan a la prestación de trabajo, ya sea en su relación con el trabajador a través del poder de dirección previsto en el artículo 20 TRET<sup>52</sup>, como en la organización del proceso productivo en el que la relación laboral se desarrolla<sup>53</sup>. Intentar constreñir el contenido del derecho de huelga solo al ámbito del poder de dirección nos parece, cuanto menos, cuestionable, principalmente porque la prestación de trabajo y el ejercicio de este poder no se entienden si no se enmarcan en una organización productiva previa a la propia relación laboral.

---

<sup>50</sup> STC 11/1981 FJ. 20

<sup>51</sup> STC 11/1981 FJ. 20

<sup>52</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24/10/2015)

<sup>53</sup> STC 33/2011 FJ. 6º

Las alteraciones que se produzcan en la organización de los recursos materiales de la empresa van a afectar, con mayor o menor intensidad, a la prestación de trabajo lo que implica la necesaria adaptación de los trabajadores a las mismas. Cuando esta alteración se produce durante el desarrollo de una huelga hay que analizar si la medida adoptada desactiva la presión producida por el paro en el trabajo<sup>54</sup> limitando el derecho, con independencia de que haya habido intencionalidad en el resultado generado<sup>55</sup>. El control constitucional sobre una pretendida vulneración del derecho de huelga debe concentrarse en analizar si los actos del empresario son la consecuencia de “una conducta estratégica u objetivamente contraria al derecho fundamental consagrado en el art. 28.2 CE, pues la perturbación lesiva de este tipo de derechos puede cobijarse tanto en una estrategia empresarial como en un quebrantamiento objetivo, al margen de aquella voluntad o intencionalidad”<sup>56</sup>.

En la STC 17/1977 FJ. 7º no se analiza la conducta del empresario, su intencionalidad en la adopción de estas medidas, ni si la misma ha provocado un resultado lesivo al derecho de los trabajadores. Tan solo disecciona los poderes empresariales entre los de dirección de los trabajadores y los de organización del proceso productivo, en el que se incluye la utilización de todos los medios materiales con los que cuenta la empresa para mantener la actividad. Entre ambos solo los primeros pueden verse afectados por los límites del derecho de huelga. Esta separación no parece razonable en la medida en la que la empresa es un todo y es la conjunción de los medios personales y materiales con los que cuentan los que permiten desarrollar la actividad productiva.

La proporcionalidad y los sacrificios mutuos que se exigen al ejercicio del derecho de huelga no puede amparar, como parece deducirse de la sentencia de referencia, el mantenimiento de la producción o parte de ella a través del uso de medios técnicos propios de la empresa, bajo el argumento de que las facultades de organización del proceso productivo son independientes

---

<sup>54</sup> STC 66/2002 FJ. 7º

<sup>55</sup> SSTC 107/2000, de 5 de mayo (BOE 07/06/2000) y 225/2001, de 26 de noviembre (BOE 27/12/2001) ya aprecian la existencia de una conducta antisindical (y en el derecho de huelga está implicada la libertad sindical) “por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, al margen por tanto de factores psicológicos y subjetivos de arduo control”; Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico en la huelga general (a propósito de la STS de 11 de junio de 2012)*, *Rvta. Derecho Social*, 2012, n. 59, p. 209.

<sup>56</sup> STC 66/2002, de 21 de marzo FJ 3; SSTC 107/2000, 225/2001. Todolí Signes A., *El esquirolaje tecnológico como método de defensa ante una huelga (1)*, *Rvta. Actualidad Laboral*, 2014, n. 7-8, pp.833-855.

de las facultades de organización y dirección de la prestación de trabajo, aunque ambas integren el poder empresarial.

## 7. La tecnología «límite» natural al derecho de huelga

En otro orden de cosas, la afirmación que hace el TC sobre la falta de doctrina constitucional sobre el esquirolaje tecnológico resulta cierta parcialmente, las SSTC 183/2006, de 19 de junio y 191/2006, de 19 de junio<sup>57</sup> lo contemplan implícitamente en su relación con los servicios esenciales. En ellas se plantea la inconstitucionalidad del artículo 3 a) y b) del RD 351/2002, de 14 de junio<sup>58</sup> en el que se consideraba que constituían servicios mínimos esenciales “la emisión, dentro de los horarios habituales de difusión, de una programación previamente grabada” y “la producción y emisión de la normal programación informativa, durante su horario habitual”. Resulta evidente que la producción, grabación o emisión de programas de diversa índole forman parte de la actividad normal de la radiodifusión al igual que la utilización de los medios técnicos que los hacen posible. La declaración de inconstitucionalidad de este precepto no se basa en el contenido y emisión de unos programas “enlatados”, en la medida en la que constituye una práctica habitual en la actividad de las empresas de radiodifusión, sino en su emisión y, con ella, en la utilización de la tecnología para poder llevarla a efecto durante el paro provocado por una huelga. En la aplicación del juicio de constitucionalidad de este precepto no puede separarse el carácter “enlatado” del contenido de los programas<sup>59</sup>, de los medios utilizados para emitirlos porque, son éstos y no aquellos los que la hacen posible privando, según el Ministerio Fiscal y la propia STC 183/2006, “de repercusión apreciable a la huelga, sustrayéndole su virtualidad de medio de presión y de inequívoca exteriorización de los efectos del paro laboral efectivamente producido mediante la exigencia de una apariencia de normalidad del servicio contrario al derecho de huelga”. Es la condición de programa pregrabado y su emisión en ausencia de los trabajadores lo que realmente vulnera el derecho de huelga y convierte en

---

<sup>57</sup> BOE 20/07/2006

<sup>58</sup> RD 351/2002, de 14 de junio, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en el ámbito de la gestión indirecta de los servicios públicos esenciales de radiodifusión sonora y de televisión, bajo competencia del Estado (BOE 15/06/2002).

<sup>59</sup> STC 183/2006 FJ. 8º, “la propia característica de la información que se quiere emitir, no encuentra justificación en la preservación de derecho a comunicar y recibir información” previsto en el artículo 20.1 d) CE.

excesivos a los servicios mínimos previstos en el RD 351/2002 y por tanto inconstitucional al precepto que los prevé.

Esta interpretación constitucional, sin embargo, al centrarse en la fijación de servicios mínimos y no en la utilización –necesaria- de los medios técnicos por parte del empresario para mantener su proceso productivo con la emisión de programas “enlatados” sirvió de argumento para que, esta doctrina, no adquiriera continuidad en las STS de 11 de junio de 2012, en la que la emisión de publicidad de forma automática solo estaría prohibida si se asignase a ella trabajadores encargados de los servicios mínimos<sup>60</sup>.

El propio TS da un giro en su interpretación excluyente de la existencia de un esquirolaje tecnológico, en su STS de 5 de diciembre de 2012, cuando considera en este caso, que la emisión de publicidad de forma automática lesiona el derecho de huelga por impedir su exteriorización, dejando “una nula trascendencia social de la huelga”<sup>61</sup>.

## 8. La Inter temporalidad de una norma.

En nuestro ordenamiento jurídico el RDLRT 17/1977 reconoce un “tipo ideal” de huelga<sup>62</sup> centrado principalmente en la cesación de la prestación de servicios del trabajador<sup>63</sup>, lo que sin ignorar completamente los efectos que determinados actos del empresario pueden tener sobre la eficacia del derecho de huelga, se centra en la licitud de todas aquellas conductas que no están específicamente prohibidas. (se centra en un concepto trasnochado de huelga)

---

<sup>60</sup> VP. Magistrado Sr. D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel, para quién la sentencia llega a una conclusión radical con la que “el derecho de huelga puede llegar a constreñirse hasta extremos que le hagan prácticamente ineficaz en su ejercicio, al amparo de una protección ilimitada de la libertad empresarial”. Talens Visconti E.E., *Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos*, Rvta. *Aranzadi Social*, 2013, n. 5, p. 4; Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico*, op. cit., p.195ss.

<sup>61</sup> Talens Visconti E.E., *Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos*, op. cit., p. 5; López Lluch M.I., *El derecho de huelga: nueva doctrina sobre el “esquirolaje tecnológico” en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de diciembre de 2012* cit., BIB 2013\1667; Miñarro Yanini M., *Huelga y contratos en el grupo PRISA: el plus de tutela del Tribunal Supremo frente a la Audiencia Nacional*, Rvta. *CEF. Trabajo y Seguridad Social*, 2015, n. 387, p. 120; Todolí Signes A., *El esquirolaje tecnológico como método de defensa ante una huelga (1)*, Rvta. *Actualidad Laboral*, 2014, n. 7-8, pp. 835-837; Pérez Rey J., *El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre de 2012)*, Rvta. *Derecho Social*, 2013, n. 61, p. 163 ss.

<sup>62</sup> Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades*, op. cit., pp. 3-19.

<sup>63</sup> Este cese “implica a su vez la facultad de declararse en huelga, estableciendo su causa, motivo y fin y la de elegir la modalidad que se considera más idónea al respecto dentro de los tipos aceptados legalmente” STC 123/1992, FJ. 4

Bajo este criterio es perfectamente entendible las dificultades interpretativas que nuestros tribunales han tenido y tienen sobre las actuaciones del empresario tendentes a minimizar los efectos de la huelga, más allá de la situación especialmente prohibida de sustitución de los trabajadores huelguistas por personas ajenas a la empresa<sup>64</sup>, tal y como se ha ido poniendo de manifiesto a lo largo de este trabajo.

El test de constitucionalidad al que se sometió esta norma con la STC 11/1981, solo adecuó su contenido a los principios del Estado social y democrático de Derecho que la Constitución defiende, pero no asumió una potestad legislativa que, por otro lado, no le corresponde. El hecho de que no se contemple como garantía la prohibición de un esquirolaje interno o tecnológico no puede implicar *a sensu* contrario su licitud como se señala en la STC 183/2006 FJ 6º, cuando afirma que la falta de una “Ley postconstitucional no puede valer para adoptar actitudes de tolerancia respecto de la utilización de criterios restrictivos del ejercicio del derecho”<sup>65</sup>

La STC 17/2017 en su interpretación analógica sobre la utilización de medios técnicos con la garantía prevista en el artículo 6.5 RDLRT 17/1977, descende a un plano de legalidad el contenido y la eficacia de un derecho fundamental como, por otra parte, lo han hecho de forma recurrente los tribunales de justicia. La STC 66/2002, de 21 de marzo, en su FJ 7º, afirma que “las conductas realizadas por el empresario no pueden analizarse en un plano de legalidad sino desde su eventual afectación al derecho de huelga, esto es, atendiendo al menoscabo que podría, en su caso y a su través, haberse causado en aquel derecho”<sup>66</sup>.

Situar al derecho de huelga en un plano de legalidad, significa desactivar la presión producida por el paro, manteniendo “la asimetría de poder que establece la normalidad laboral regida por el principio de subordinación”<sup>67</sup>. Supone interpretar los poderes empresariales desde la perspectiva de la libertad

---

<sup>64</sup> Art. 6.5 RDLRT 17/1977

<sup>65</sup> STC 183/2006 FJ.6, aunque referido a los servicios esenciales, nuestro Tribunal recuerda que “no existe ningún tipo de actividad productiva que, en sí misma pueda ser considerada como esencial”, siendo necesario al no existir una ley reguladora del derecho de huelga, examinar en cada caso las circunstancias concurrentes en una huelga para determinar si se han lesionado los servicios esenciales. Si la falta de previsión legal obliga a interpretar restrictivamente el concepto de servicio esencial a la comunidad, resulta difícil entender que la misma falta de previsión legal para la existencia de un esquirolaje interno o tecnológico, implique una interpretación restrictiva del derecho de huelga frente al poder del empresario que puede desplegar en toda su amplitud.

<sup>66</sup> STC 66/2002 FJ. 7.

<sup>67</sup> Perez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., p. 163.

amparándose en uno de sus principios rectores, “lo no prohibido expresamente por la Ley ha de considerarse permitido”. Con esta interpretación el TC no concilia los derechos de libertad de empresa y el derecho de huelga, sino que anula la función constitucional de un derecho fundamental relacionado con la igualdad sustancial prevista en el artículo 9.2 CE<sup>68</sup>.

El razonamiento utilizado por la STC 17/2017 sobre la prohibición del esquirolaje tecnológico se centra en un juicio de legalidad por lo que, al hilo de la normativa vigente, se trata de un mero ejercicio del poder empresarial en el que la bicefalia a la que nos hemos referido permite extender analógicamente la garantía prevista en el RDLRT 17/1977 sobre el ejercicio de las facultades derivadas de poder de dirección del empresario, mientras que no es posible esta extensión a la sustitución de los trabajadores por medios técnicos por formar parte de las facultades de organización del proceso productivo y, en consecuencia, de plena disposición por parte del empresario. Con esta interpretación se está partiendo de una concepción totalmente restrictiva del derecho de huelga en el que se está olvidando parte de su contenido esencial.

## **9. La conducta pasiva como cooperación necesaria del empresario a la huelga**

Junto a la falta de una regulación expresa la STC 17/2017 trae a colación otro argumento que, parecía haber sido superado por su propia doctrina y es la idea de colaboración del empresario con la huelga que subyace en la prohibición de usar los medios de que dispone. Entiende que el empresario ha de soportar un daño derivado de la interrupción de la actividad por sus trabajadores, pero considera desproporcionado exigirle que se abstenga de utilizar los medios de los que dispone para paliar sus efectos o que desarrolle una conducta “dirigida a propiciar la divulgación de la situación de la huelga”<sup>69</sup>. Cualquiera de estas exigencias supondría, a juicio del TC, imponerle al empresario una obligación o un deber de colaboración por acción u omisión con los huelguistas en el logro de sus propósitos y, todo ello, porque entiende que la Constitución garantiza el derecho a realizar la huelga, pero no el resultado o éxito de la misma.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Perez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., p. 163.

<sup>69</sup> STC 183/2006, FJ 10.

<sup>70</sup> STC 17/2017 FJ. 7°. En este mismo sentido Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga...*, op. cit., p. 4: “De otra parte, exigir al empresario que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa supone imponer al empresario una

El TC resucita una jurisprudencia obsoleta por atentatoria al contenido del derecho de huelga en la que se parte de una igualdad “inexistente” entre los sujetos de la relación laboral, lo que facilita el ejercicio de los poderes del empresario por encima de cualquier limitación no prevista legalmente<sup>71</sup>. Esta afirmación nos llevaría a encontrarnos con lo que se ha denominado la “intangibilidad de la disposición técnica del proceso de producción por parte del empresario”<sup>72</sup>.

El TC olvida su propia doctrina al considerar que la licitud de las decisiones del empresario proviene de la ausencia de prohibiciones expresas y no de la afectación que las mismas tienen sobre la interrupción de la producción empresarial durante el periodo de huelga<sup>73</sup>. Todos los derechos y potestades empresariales se ejercen en ausencia de conflicto por lo que no puede mantenerse en toda su amplitud cuando éste existe.

La preeminencia del derecho de huelga sobre el derecho de libertad de empresa basada, no en la posición que ocupan en el texto constitucional<sup>74</sup>, sino en la relación que se establece entre ambos derechos sobre la base de su

---

conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente. La utilización de medios ya existentes en la empresa es compatible con el derecho de huelga y no puede extenderse, por vía analógica, a este supuesto la prohibición prevista en el art. 6.5 RDL que se refiere al empleo de los recursos humanos en la empresa, pero no a la utilización de sus recursos materiales y tecnológicos”

<sup>71</sup> STS, de 4 de julio de 2000, FJ. 2º (RJ 2000/6289) en la que se dice que “no se impone al empresario el deber o la obligación de colaboración con los huelguistas en el logro de sus propósitos y no hay precepto alguno que prohíba al empresario usar los medios técnicos de los que habitualmente dispone en la empresa, para atenuar las consecuencias de la huelga”.

<sup>72</sup> Baylos Grau A. - Valedés De La Vega B., *El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, en *Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación u Derecho del Trabajo*, coordinado por Caracuel M.R. - Esteban Legarreta R., Ed. Bomarzo, Albacete, 2004, p. 154; Pérez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., pp. 160-161.

<sup>73</sup> Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades*, op. cit., p. 3; Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico*, op. cit., p. 208.

<sup>74</sup> Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga...*, op. cit., p. 2; por otra parte es precisamente esta posición la que se utiliza como argumento en el segundo voto particular formulado por el Magistrado Sr. D. Antonio Martín Valverde, al que se adhieren los Magistrados D. José Manuel López García de la Serrana y D. Jesús Souto Prieto a la STS, de 5 de diciembre de 2012, en el que se dice que la preeminencia que el artículo 28.2 CE tiene respecto al artículo 38 CE, se funda en un reforzamiento o una especial protección basado en la mayor eficacia procesal (artículo 53.1 y 2 CE), pero no significa que "los huelguistas tengan una mayor consideración o dignidad sustantiva respecto al resto de afectados, como los trabajadores que no secundan la huelga, los empresario y los demás usuarios de los servicios".



eficacia y de su función<sup>75</sup>, no puede ignorarse cuando nos referimos a las facultades organizativas del empresario derivadas de su libertad de empresa. Eso es lo que se hace en esta sentencia cuando califica de conducta prohibida solo la adquisición ex profeso de bienes materiales para paliar los efectos de la huelga. Esta interpretación acarrea un doble resultado: entender que todos los medios técnicos que se encuentren en posesión del empresario en el momento de la huelga, pueden ser utilizados indiscriminadamente, lo que convierte a la capacidad de actuación técnica del empresario en un poder ilimitado frente al derecho de huelga y, por otro lado, condicionar la vulneración del derecho a la intencionalidad del empresario de mitigar los efectos de la huelga, obviando la consideración objetiva que, según doctrina constitucional consolidada, ha de primar en la interpretación de los derechos fundamentales.

La imposición, prohibida, de una pretendida obligación de colaboración o cooperación del empresario con la huelga solo puede entenderse desde la imposibilidad de establecer límites al poder del empresario, lo que supone ir en contra del contenido esencial del derecho de huelga que, en atención a sus fines, incluye como parte integrante del mismo, la capacidad de limitar las facultades empresariales<sup>76</sup>.

Durante una huelga los poderes del empresario se mantienen, así como la posibilidad de continuar con su actividad si cuenta con los trabajadores y los medios para hacerlo<sup>77</sup>, pero esta conducta no queda amparada por el contenido del derecho de huelga cuando el procedimiento habitual se altera o se produce una adaptación de los medios a la nueva situación. La lectura que se haga desde una situación conflictiva, hay que realizarla desde el derecho de huelga y de la interpretación restrictiva de la imposición de límites a su ejercicio y no desde el poder del empresario que no incorpora en su contenido facultades de reacción frente al paro<sup>78</sup>. La única medida de conflicto que se

---

<sup>75</sup> Baylos Grau A., *Derecho de huelga, crisis económica y gestión sindical del conflicto*, *Rvta. Derecho Social*, 2014, n. 66, p. 23;

<sup>76</sup> Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico...*, op. cit., pp. 208-209.

<sup>77</sup> La conducta del empresario se entenderá lícita en función del grado de afectación que el uso de estos medios tenga sobre la interrupción de la actividad productiva, Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades...*, op. cit., p. 3; Cruz Villalón J., *25 años de relaciones laborales colectivas. Regulación del derecho de huelga: balance y propuestas normativas*, *Rvta. Relaciones Laborales*, 2012, n. 23, p. 15.

<sup>78</sup> STS, de 5 de diciembre, de 2012. Pérez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., pp. 155-156 y 162; Baylos Grau A., *Derecho de huelga, crisis económica y gestión...*, op. cit., p. 23; Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico...*, op. cit., p. 208; Casas Bahaonde M.E., *Derecho de huelga y Constitución. ¿Nuevas perspectivas?*, *Rvta. Relaciones Laborales*, I, 1994, p. 6.

contempla para el empresario es el cierre patronal y es de carácter defensivo y no ofensivo. Su uso está previsto solo para los supuestos contemplados en el art. 12.1<sup>79</sup> del RDLRT 17/1977, siendo muy restrictivo en su contenido y, considerándose ilícito en su uso cuando “vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide porque un simple derecho cívico no puede impedir el ejercicio de un derecho fundamental”<sup>80</sup>.

## 10. La tecnología y la reinterpretación del derecho de huelga

Hablar de esquirolaje tecnológico implica la utilización de medios técnicos, mecánicos o automáticos para continuar con la producción durante el periodo de una huelga<sup>81</sup>. La tecnología genera problemas adicionales respecto de los otros tipos de esquirolaje y es que, con su uso se puede lesionar el derecho de los trabajadores con independencia del procedimiento seguido por el empresario durante el paro. Actualmente la tecnología permite mantener la producción aun en los supuestos en los que no se altere su uso habitual o regular de los medios. También permite, en sectores como los de comunicación e información, mantener la producción durante todo el día de forma automática, sin que, en puridad, se haya producido una sustitución de los trabajadores huelguistas<sup>82</sup>. La complejidad que presenta el esquirolaje tecnológico no puede solucionarse, al menos no completamente, desde la legalidad actual, aunque sí puede preverse sus líneas esenciales desde la interpretación judicial o constitucional. Las enormes posibilidades que genera la tecnología exigen un análisis individualizado de cada una de las situaciones conflictivas en las que se vea implicada. Aunque consideramos que el contenido esencial del derecho de huelga tiene carácter finalista, no puede afirmarse a priori que todo aquello que reduzca su eficacia conlleva una lesividad del derecho. A sensu contrario tampoco podemos afirmar de forma plena que el empresario puede utilizar todos los medios de los que dispone siempre que no sean adquiridos durante el transcurso de la huelga. En ambos

---

<sup>79</sup> Art. 12.1 RDLRT a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas. b) Ocupación ilegal del centro o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca. c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

<sup>80</sup> STC 11/1981 FJ 22.

<sup>81</sup> Rota A., *La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*, *Rvta. del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 420, pp. 77-99, spec. 81

<sup>82</sup> STS de 5 de diciembre de 2012

casos se debe hacer prevalecer “el criterio de la máxima efectividad del derecho fundamental en juego, no pudiéndose sustraer virtualidad a la huelga como medida de presión”<sup>83</sup>

La falta de una acepción concreta sobre el “esquirolaje” dificulta su interpretación, pero también nos permite reformularlo sin contradecir su contenido. Si originariamente se equipara a la sustitución de trabajadores por trabajadores externo o internos, actualmente quizás sea necesario equiparlo a los efectos de esta sustitución. La prohibición de sustitución de los trabajadores deriva de la necesidad de garantizar la efectividad del derecho de huelga incluida su faceta dirigida a lograr su proyección exterior<sup>84</sup>, por lo que toda conducta que impida o restrinja el contenido del derecho de huelga sería susceptible de ser prohibida por contraria al mismo<sup>85</sup>.

Durante los últimos años se ha producido un viraje importante en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, individuales<sup>86</sup> o colectivos<sup>87</sup> y dentro de éstos el derecho de huelga no ha sido una excepción. La huelga aparece en la STC 17/1977 como un derecho “funcional al ejercicio de la libertad de empresa o a las libertades económicas de mercado”<sup>88</sup>, en la que se está valorizando en exceso la dimensión privada, patrimonialista y mercadotécnica de los intereses en juego<sup>89</sup> y en los que están primando los

---

<sup>83</sup> STC 183/2006; en el mismo sentido las alegaciones del MF en su antecedente octavo en la STC 17/2017. PEREZ REY, J.: “El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...” op. cit. pág. 152

<sup>84</sup> En este sentido las SSTC 186/2006, FJ. 10º y 33/2011 FJ. 3º

<sup>85</sup> STC 186/2006;

<sup>86</sup> TEDH caso “López Ribalda y otros” contra España (asuntos 1874/13 y 8567/13), de 9 de enero de 2018; STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016 (BOE 8/04/2016)

<sup>87</sup> SSTC 119/2014, de 16 de julio (BOE 15/08/2015) y 8/2015, de 22 de enero (BOE 24-02-2015)

<sup>88</sup> Baylos Grau A., *Derecho de huelga, crisis económica y gestión...*, op. cit., p. 23.

<sup>89</sup> Romagnoli U. - Cazzetta G., *Sobre la crisis del derecho laboral (una entrevista)*, *Rvta. Derecho Social*, 2018, n. 80, p. 18, aunque referido al tratamiento constitucional del derecho del trabajo en Italia, consideramos que es de plena aplicación al tratamiento que sobre el mismo se está haciendo por nuestro Tribunal Constitucional. Este es el mismo sentido que se da en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los casos Laval y Viking (C-438/05 de 11 de diciembre de 2007, C-341/05, 18 de diciembre de 2007, respectivamente), en los que se pone en cuestión la primacía del derecho de huelga sobre el de libertad de establecimiento, contemplándolos en un plano de igualdad o considerando la primacía del segundo. Se trata de unas sentencias censuradas por el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, en Baylos Grau A., *Derecho de huelga, crisis económica y gestión...*, op. cit., p. 23; Baylos Grau A., *El espacio supranacional de ejercicio del derecho de huelga y la restricción legal de sus capacidades de acción*, *Rvta. De Derecho Social*, 2008, n. 41, p. 123 ss; Rota A., *La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*, op. cit., pp. 92-95.

derechos empresariales frente a derechos fundamentales de los trabajadores como el de huelga<sup>90</sup>.

Esta nueva situación está provocando por parte de los trabajadores nuevas formas de reivindicaciones colectivas que también se están sirviendo de la tecnología, favorecida por internet, para oponerse a los poderes empresariales.

Por otro lado, la tecnología está provocando que la manifestación del derecho de huelga esté evolucionando. La táctica de las empresas está cambiando sobre la preferencia del cierre patronal como medida de conflicto del cierre patronal y actualmente su acción se dirige, fundamentalmente, a mantener la producción a través de distintos medios propios o ajenos. Por su parte, los trabajadores están desarrollando nuevas formas de reivindicación colectiva, conscientes de que cada vez como mayor frecuencia, sobre todo en determinados sectores fuertemente tecnificados, la paralización de la actividad no es suficiente para conseguir su finalidad, es necesario reconducir el paro laboral “hacia aspectos más exteriores relacionados con la comunicación y expresión”<sup>91</sup> la imagen externa de la empresa hoy en día supone un valor en alza, que puede llegar a movilizar a millares de personas en un sentido u otro, la digitalización de la sociedad engulle a todos los que la componen y la empresa pervive gracias a ella. Esto está generando una interesante casuística sobre la licitud de estas acciones que, hoy por hoy, está encontrando más eco en la doctrina que en los tribunales<sup>92</sup>.

## 11. Conclusiones

La principal conclusión a la que se llega en el análisis de la evolución de la doctrina constitucional en su interpretación de los derechos fundamentales es que los trabajadores se encuentran en permanente conflicto con la tecnología y están perdiendo.

El derecho fundamental de huelga es una herramienta necesaria para mantener el equilibrio con el poder del empresario en caso de conflicto. Es una medida de presión que alcanza su más alto nivel de protección en nuestro texto constitucional por entenderse que forma parte del carácter Social del

---

<sup>90</sup> Sempere Navarro A.V. - Mateos Y De Cabo O., *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo...*, op. cit., p. 107.

<sup>91</sup> Pérez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico...*, op. cit., p. 152.

<sup>92</sup> Véase el interesante artículo sobre esta problemática en Italia de Rota A., *La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*, op. cit. pp. 77-99.

Estado de Derecho, sin embargo, el imparable y necesario desarrollo tecnológico de nuestras empresas está poniendo en jaque a los derechos de los trabajadores y, la jurisprudencia y la reciente doctrina constitucional están colaborando a ello.

El denominado esquirolaje tecnológico dentro de las relaciones laborales evidencia una realidad a la que no se le está dando respuesta o, se está haciendo de forma equivocada. La nueva doctrina del TC sobre la imposibilidad legal de entender como sustitución, de un trabajador huelguista, la utilización de medios mecánicos nos lleva a la nueva dimensión en la que se encuentra el Derecho del Trabajo, la intangibilidad del poder tecnológico como parte integrante del derecho de libertad de empresa.

La capacidad de limitar el poder empresarial, que integra el contenido esencial del derecho de huelga, se está vaciando de contenido desde el momento en el que se diseccionan los poderes que lo integran. Separar el poder de dirección y organización de la prestación de trabajo, del poder de organización de los medios productivos significa reservarse una parcela de poder que, afectando directamente a los trabajadores por la posición de subordinación que ostentan, se les niega la posibilidad de reacción contra las decisiones que se adopten.

El TC hace una interpretación reduccionista del derecho de huelga, ignora su condición de derecho fundamental y su necesario juicio de constitucionalidad ante la colisión de derechos constitucionales en conflicto, y condiciona su ejercicio a la cobertura legal de una casuística concreta como es la utilización de la tecnología para impedir la imposición de límites al poder empresarial. Casuística que, por otro lado, en el año 1977 era impensable.

Los nuevos trabajos, las nuevas estructuras empresariales, la digitalización de muchos servicios y todas aquellas formas de trabajo y trabajos que están por llegar encuentran su denominador común en la tecnología. Ignorarla en su afectación a los derechos de los trabajadores va a implicar una reconquista de los mismos a, los que probablemente, también les sirva la tecnología.

Actualmente la tecnología solo existe y es necesaria, el conflicto que genera no le corresponde a ella sino a quién la utiliza. Nos encontramos ante un nuevo poder, el tecnológico el cual, a diferencia de la mayor parte de los poderes, lo ostenta quien lo controla y no siempre coincide con el titular del mismo.

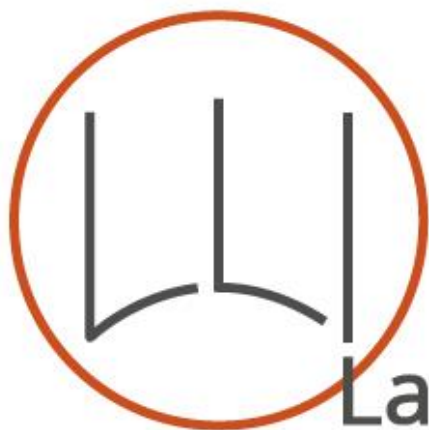
La reducción de la eficacia del contenido esencial del derecho de huelga a una mera cuestión de legalidad impide a nuestro juicio que podamos hablar

de la existencia de una doctrina constitucional capaz de condicionar los pronunciamientos judiciales posteriores a ella.

## Bibliografía

- Alzaga Ruíz I., *La sustitución interna de los trabajadores huelguistas: un supuesto de vulneración del derecho de huelga*, in *Comentario a la STSJ Cataluña 16 de Abril de 2002 (AS 2002, 1847)*, Rvta. Aranzadi Social, 2002, n. 2;
- Aparicio Wilhelmi M., *Crisis financiera y recortes de derechos: la austeridad como dispositivo de desposesión constitucional*, Rvta. De Derecho Social, 2016, n. 76;
- Baylos Grau A., *Continuidad de la producción o del servicio y facultades empresariales en casos de huelga*, en *Estudios sobre la huelga*, coord. Baylos Grau A., ed. Bomarzo, 2005;
- Baylos Grau A., *El espacio supranacional de ejercicio del derecho de huelga y la restricción legal de sus capacidades de acción*, Rvta. De Derecho Social, 2008, n. 41;
- Baylos Grau A., *Derecho de huelga, crisis económica y gestión sindical del conflicto*, Rvta. Derecho Social, 2014, n. 66.
- Baylos Grau A. - Valdés de La Vega B., *El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, en *Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación u Derecho del Trabajo*, coordinados por Alarcón Caracuel MmR. - Esteban Legarreta R., Ed. Bomarzo, 2004;
- Casas Bahamonde M.E., *Derecho de huelga y Constitución. ¿Nuevas perspectivas?*, Rvta. Relaciones Laborales, I, 1994;
- Cruz Villalón J., *25 años de relaciones laborales colectivas. Regulación del derecho de huelga: balance y propuestas normativas*, Rvta. Relaciones Laborales, 2012, n. 23;
- Dieguez G., *“Esquirolaje” interno y otras cuestiones (comentario a la Sentencia de la Cassazione Italiana n. 20164, de 26 de septiembre 2007)*, Rvta. Anuario Coruñéz de Derecho Comparado del Trabajo, 2009, n. 1;
- Escribano Gutiérrez J., *El derecho de huelga en el marco de la descentralización empresarial. Sentencias 75 y 76/2010, de 19 de octubre, y 98 a 112/2010, de 16 de noviembre de 2010 del Tribunal Constitucional*, Rvta. Temas Laborales, 2011, n. 110;
- Escribano Gutiérrez J., *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga (STC 33/11, de 28 de marzo, del Tribunal Constitucional)*, Rvta. Temas Laborales, 2012, n. 116;
- López Lluch M.I., *El derecho de huelga: nueva doctrina sobre el “esquirolaje tecnológico” en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de diciembre de 2012*, BIB 2013\1667;
- Miñarro Yanini M., *Huelga y contratos en el grupo PRISA: el plus de tutela del Tribunal Supremo frente a la Audiencia Nacional*, Rvta. CEF, 2015, n. 387;
- Pedrajas Quiles A., *El esquirolaje tecnológico” Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, en <http://www.observatoriorh.com/revista/rr-ll-el-esquirolaje-tecnologico>
- Pérez Rey J., *Tertulias, reportajes de actualidad y esquirolaje tecnológico en la huelga general (a propósito de la STS de 11 de junio de 2012)*, Rvta. Derecho Social, 2012, n. 59;
- Pérez Rey J., *El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre de 2012)*, Rvta. Derecho Social, 2013, n. 61;
- Pérez Rey J., *El Tribunal Constitucional, ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida el fútbol)*, Rvta. Derecho Social, 2017, n. 77;
- Romagnoli U. - Cazzetta G., *Sobre la crisis del derecho laboral (una entrevista)*, Rvta. Derecho Social, 2018, n. 80;
- Rota A., *La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*, Rvta. del Trabajo y de la Seguridad Social, 2018, n. 420, pp. 77-99;

- Sanguinetti Raymond W., *La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas*, *Rvta. de Derecho Social*, 2016, n. 74;
- Sempere Navarro A.V. - Mateos Y De Cabo O., *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (marco legal, pautas judiciales y convencionales)*, en San Martín Mazzucconi C., *Tecnología de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, ed. EOLAS, 2014;
- Sempere Navarro A.V. - San Martín Mazzucconi C., *¿Puede una empresa minorar los efectos de la huelga?*, Gómez-Acebo&Pombo, *Noticias Breves*, enero 2014;
- Talens Visconti E.E., *Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos*, *Rvta. Aranzadi Social*, 2013, n. 5, BIB 2013/1668;
- Tascón López R., *El esquirolaje Tecnológico*, ed. Aranzadi, 2017;
- Todoí Signes A., *El esquirolaje tecnológico como método de defensa ante una huelga (1)*, *Rvta. Actualidad Laboral*, 2014, n. 7-8;
- Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico*, *Observatorio temático de jurisprudencia*, *Rvta. Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30;



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

## **Il crumiraggio tecnologico: una lettura comparata**

**ANNA ROTA**

Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695







## Il crumiraggio tecnologico: una lettura comparata

**ANNA ROTA**

Università di Bologna

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro

anna.rota2@unibo.it

---

### ABSTRACT

---

The A. investigates the impact of technological innovations on the trade union struggle, from different perspectives and according to a comparative approach.

After a brief reference to the industrial actions promoted by the workers, also thanks to the support offered by the users, owner of a real market power able to influence the company's choices, the article focuses on the countermeasures adopted by companies, with the aim of highlighting the possible limits to the exercise of free economic initiative during the strike.

Inspired by the most recent Spanish jurisprudence, especially by the pronouncement no. 17/2017 of the Constitutional Court which concluded for the lawfulness of the c.d. «digital break strike», a defensive strategy of frequent use in the radio-television sector, the A. proposes an in-depth analysis of the Italian legal system, in order to assess the legitimacy of business strategies other than the classic defensive conduct undertaken with regard to collective actions that can be framed in the area of art. 40 Const.

Technological progress opens new horizons and invites to explore alternative ways to that undertaken by the Cassation, labor section, in sentence no. 711/1980. In particular, the A. aims to review the balancing test between the entrepreneur's economic initiative and the right to strike.

**Keywords:** Industrial actions; technology innovation; digital break strike.

---

## Il crumiraggio tecnologico: una lettura comparata

SOMMARIO: 1. L'azione collettiva al tempo della fabbrica digitale: profili introduttivi. – 2. L'affermazione del crumiraggio tecnologico ed il suo controverso inquadramento giuridico. – 2.1. La sentenza del *Tribunal constitucional* spagnolo tra «tesi prevals» e... 2.2. ... *dissenting opinion*. – 3. Quale rilevanza del crumiraggio tecnologico nell'ordinamento italiano? – 3.1. Lo stato dell'arte: un quadro di riferimento obsoleto? – 3.2. Una proposta interpretativa coerente con l'assetto costituzionale: al di qua del «danno alla produttività». – 4. Conclusioni.

### 1. L'azione collettiva al tempo della fabbrica digitale: profili introduttivi

Esaminare le attuali tendenze della lotta sindacale consente di cogliere una profonda discontinuità rispetto al tradizionale dispiegarsi del conflitto tra capitale e lavoro.

A determinare un profondo *restyling* è soprattutto l'incidenza del *web* e della vasta gamma di dispositivi messi a disposizione dall'innovazione tecnologica tanto a favore delle iniziative dei lavoratori quanto delle condotte difensive intraprese dall'impresa.

La rete *Internet*, divenuto veicolo e strumento dell'autotutela degli interessi collettivi, svela inedite potenzialità anzitutto in termini di diffusione (interna ed esterna) della protesta<sup>1</sup>. E si mette al servizio della lotta, da un lato, più incline alla spettacolarizzazione<sup>2</sup> e, dall'altro, rafforzata dal coinvolgimento della collettività, non più intesa come «ostaggio del conflitto» ma quale risorsa cruciale o addirittura decisiva per la buona riuscita delle mobilitazioni organizzate dai lavoratori o promosse da agenti sindacali<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Sul tema cfr.: S. Torrente Gari, *El derecho de huelga y las innovaciones tecnológicas*, *Rev. Espanola de Derecho del Trabajo*, 2000, 102, pp. 447-460; F. Calinaud, *Conflits collectif et sites Internet*, *Droit social*, 2003, pp. 607 ss.; S. Smith – P. Harwood, *Social media and its impact on employers and trade unions*, *Employment Relations Comment*, 2011; P. Panagiotopoulos – J. Barnett, *Social media in Union Communications: an international study with UNI Global Union Affiliates*, *British Journ. Ind. Relat.*, 2015, 53, pp. 508-532; AA. VV., *The use of new Icts in Trade Union protests – five European cases*, *Transfer*, 2016, 22(3), pp. 315 ss.; A.P. Baylos Grau, *Formas nuevas de exteriorización del conflicto laboral y social ante los condicionantes tecnológicos y organizativos*, *Rev. de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 2017, 267, pp. 417-430.

<sup>2</sup> Da ultimo A. Bellavista, *Intervento*, *QRGL*, 2017, p. 165 e A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, p. 61.

<sup>3</sup> *Inter alia* W. Daubler, *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, *Lav. Dir.*, 2015, pp. 102-103; M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, *DRI*, 2016, 3, p. 660. Uno scarso protagonismo del sindacato è stato

Pratiche come il *netstrike*, il *twitterstorm* o il blocco delle *app*<sup>4</sup> si sviluppano attraverso «coalizioni sociali»<sup>5</sup> che si formano per sostenere, specie nei settori della *on demand* e della *gig economy*<sup>6</sup>, rivendicazioni di trattamenti minimi di tutela in un sistema normativo che riserva la più forte protezione legale alle prestazioni rese conformemente all'art. 2094 c.c. e sotto forma di lavoro etero-organizzato nell'accezione di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

Allargando l'orizzonte agli ordinamenti esteri, forme di protesta partecipativa sono promosse in buona parte dei Paesi dell'Unione europea, specie in Francia, nel Regno Unito ed in Belgio<sup>7</sup>, accomunati dal ricorso a strumenti rivendicativi che nel e attraverso il *web* intercettano la solidarietà da parte di consumatori, utenti e cittadini, titolari d'un «potere di mercato»<sup>8</sup> tale da influenzare le decisioni delle imprese.

Altrettanto forte appare l'incidenza della tecnologia sull'organizzazione della lotta sindacale da parte degli imprenditori. Non è infrequente l'impiego di dispositivi informatici e tecnologici per ridurre o neutralizzare gli effetti connessi alla concertata e collettiva astensione dal lavoro. A questo profilo, sovente trascurato nelle indagini giuridiche<sup>9</sup>, sarà rivolta un'analisi sul piano

---

individuato da M. Richer, *Unions 2.0: le syndicalisme a l'ère du numérique. Dans le web 2-0, les syndicats sont aux adhérents absents*, *Europeanright.eu*, 15 giugno 2015 e di recente ribadito da S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, *RGL*, 2017, I, pp. 357-365.

<sup>4</sup> Cfr. B. Blodgett – A. Tapia, *Do avatars dream of electronic picket lines? The blurring of work and play in virtual environments*, *Information Technology & People*, 2011, 24, pp. 26-45; A. Kerr – J. Waddington, *E-communications: an aspect of Union Renewal or merely doing thing electronically?*, *British Journ. Industr. Rel.*, 2014, 52, pp. 658- 681; sia da ultimo consentito rinviare a A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale in Web e lavoro. Profili identitari e di tutela* a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, pp. 197 ss.

<sup>5</sup> Sulla rilevanza delle coalizioni sociali nell'attuale contesto v. nel fascicolo n. 3/2015 di *Quad. rass. Sind.*: A. Tattersall, *Il potere delle coalizioni sociali tra sindacati e comunità*; L. Caruso – A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*; L. Dorigatti, *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna Fight for \$15!*

<sup>6</sup> A. Tassinari – V. Maccarrone, *The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement*, *Transfer*, 2017, 23(3), pp. 353 ss.; G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, pp. 142-146.

<sup>7</sup> V. M. Silberman, *Worker initiatives in the platform economy – The Deliveroo Strike. Crowdfunding project*, *IG Metal*, 18 agosto 2016; con riferimento anche all'esperienza statunitense di *Freelancer's Union* e di *Pears v. E. Dagnino*, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, *DRI*, 2016, pp. 158 ss.

<sup>8</sup> R. Tascon Lopez, *El esquirolaje tecnologico*, Aranzadi, 2018, p. 125

<sup>9</sup> Tra le poche riflessioni giuridiche si richiamano, nella dottrina nazionale, T. Treu, *Gli strumenti di lotta sindacale degli imprenditori: in particolare la serrata*, *RGL*, 1980, I, pp. 215 ss. e F. De Falco, *Esercizio del diritto di sciopero, neutralizzazione degli effetti e condotta antisindacale*, *RIDL*, 1992, I, pp. 337 ss.

comparato, finalizzata a mettere in rilievo limiti e criticità di alcune strategie difensive intraprese nell'era digitale dalla parte datoriale.

## 2. L'affermazione del crumiraggio tecnologico ed il suo controverso inquadramento giuridico

Soprattutto in Spagna si registra una crescente attenzione verso il fenomeno del crumiraggio c.d. tecnologico, da intendere come contromisura che il datore adotta avvalendosi di apparecchiature, strumenti e sistemi meccanici/automatici/digitali presenti in azienda, anche se non abitualmente utilizzati<sup>10</sup>.

Al netto di talune «imprecisioni e ambiguità»<sup>11</sup>, tutte le proposte definitorie, tanto a livello dottrinale quanto giurisprudenziale<sup>12</sup>, vi ravvisano una forma di autotutela e reazione dell'impresa che non prevede il coinvolgimento di persone nella sostituzione di lavoratori scioperanti.

Viene in rilievo una condotta difensiva altra dalle più tradizionali e tipiche forme di crumiraggio, che si aggiunge alle classiche strategie difensive poste in essere dall'imprenditore in occasione di agitazioni dei lavoratori (tra cui la serrata di ritorsione, la comandata, il rifiuto delle prestazioni residuali offerte dai lavoratori)<sup>13</sup>.

All'interno di tale concetto, sono individuate diverse sottocategorie, allo scopo di precisarne effetti e conseguenze sul piano dei diritti fondamentali<sup>14</sup>: in special modo si distingue tra crumiraggio tecnologico esterno, interno o misto. Il primo si configura nel momento in cui l'impresa acquista macchinari e strumenti successivamente alla proclamazione dello sciopero, mentre il secondo si realizza quando si utilizzano apparecchiature già presenti in azienda anche se per fini diversi da quelli abituali. La terza tipologia si concretizza

---

<sup>10</sup> Per approfondimenti T. Sala Franco *Los mecanismos empresariales de defensa frente a una huelga*, in AA.VV., *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.

<sup>11</sup> R. Tascon Lopez, *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, 2018, p. 41.

<sup>12</sup> Il termine crumiraggio tecnologico compare testualmente nel 2012 in STS 5 dicembre 2012, n. 1751 su cui M.I. Lopez Lluch, *El derecho de huelga: nueva doctrina sobre el "esquirolaje tecnológico en la STS de fecha 5 de diciembre de 2012*, *Rev. Aranzadi Doctrinal*, 2013, n. 5.

<sup>13</sup> Sul tema, da ultimo R. Tascon Lopez, *ult. op. cit.* e W. Sanguinetti Raymond, *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnológico y producido*, *Trabajo y derecho*, 2016, 14, pp. 10 – 15.

<sup>14</sup> Così R. Tascon Lopez, *op. cit.*, 42 e 63. Nel riepilogare la casistica giurisprudenziale l'A. distingue due situazioni: l'utilizzo di strumenti tecnici e digitali senza la sostituzione di scioperanti e senza il supporto di personale in servizio; il mero ed esclusivo utilizzo di strumenti informatici e tecnici per sostituire gli scioperanti.

laddove la strumentazione tecnica sia utilizzata in aggiunta alle forme consuete di crumiraggio interno<sup>15</sup>.

Attorno all'*esquirolaje tecnologico* si raccoglie un grande interesse da parte delle aziende, soprattutto quelle che operano nel settore delle telecomunicazioni<sup>16</sup>. Tra le prime esperienze si segnalano le iniziative promosse via radio grazie alla trasmissione di contenuti pre-registrati<sup>17</sup> e dalle emittenti televisive, servitesi degli strumenti tecnici per garantire, anche senza l'intervento umano, l'automatica messa in onda di servizi di intrattenimento, documentari e contenuti pubblicitari<sup>18</sup>.

Da qui un ricco contenzioso alimentato da una norma del r.d.l. n. 17/1977 recante un'articolata disciplina sulle relazioni di lavoro, che vieta all'imprenditore di sostituire il personale scioperante con lavoratori non assunti nel momento della proclamazione dell'azione collettiva (art. 6, co. 5).

Al centro di una accesa *querelle* sul piano del diritto sindacale si pone una disposizione dall'esiguo contenuto precettivo<sup>19</sup> (successivamente riproposta nell'ambito della disciplina sul contratto a termine e nella somministrazione di lavoro), tenuta a confrontarsi con la Carta costituzionale,

---

<sup>15</sup> Un forte e naturale legame tra crumiraggio interno e tecnologico è stato individuato, quanto meno nel medio termine, da E.E. Talens Visconti, *Esquirolaje tecnologico: interrogantes abiertos*, *Rev. Aranzadi Doctrinal*, 2013, 5, pp. 173 ss.; A. Todoli Signes *El esquirolaje tecnologico come defensa ante la huelga*, *Rev. Actualidad laboral*, 2014, 7-8, pp. 830 ss. Di condotte che condividono gli elementi costitutivi parla M.C. Aguilar del Castillo, *El uso de la tecnologia y el derecho de huelga: realidades en conflicto*, *q. Riv.*, 2018, p. 8.

<sup>16</sup> Tra i casi più recenti STS Sala IV 13 luglio 2017.

<sup>17</sup> Famoso resta il caso occorso in occasione dello sciopero proclamato a gennaio 1999 contro *Catalunya Radio SRG*.

<sup>18</sup> Prevalentemente posti in essere da *Radiotelevisión Española (RTVE) y Televisión Española, SA (TVE)* durante lo sciopero generale del 20 giugno 2002. In rigetto del ricorso presentato dall'UGT di Extremadura per contestare il comportamento tenuto durante lo sciopero del 3 dicembre 2003, v. STS 14 aprile 2005, n. 4513. Cfr. anche STC 19 giugno 2006, n. 191, sul crumiraggio tecnologico che ha interessato *Gestevisión Telecinco*. A titolo esemplificativo si richiama infine la condotta tenuta nella primavera del 2009 da *Radio Televisión Madrid y Televisión Autónoma Madrid*, per fronteggiare lo sciopero di 16 giorni con una programmazione registrata prima della proclamazione dell'azione collettiva. Per una prima analisi v. A. Baylos Grau, *Perdida de la funcion y eficacia de la huelga, especialmente en los sectores de la informacion y la telecomunicacion*, *Rev. general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2004, n. 5.

<sup>19</sup> La previsione è stata recentemente esaminata da C. Molina Navarrete, *Despido colectivo y derecho de huelga: la invencion judicial del «esquirolaje interno indirecto»*. *Dialogo con la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2015, num. 354/2014*, *Trabajo y seguridad social*, 2015, 388, pp. 189-195. Rilievi critici emergono da F. Perez De Los Cobos Orihuel, *Insuficiencias de la actual regulacion jurisprudencial del derecho de huelga*, in AA.VV., *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La ley, Madrid, 2015, pp. 17 ss. e da R. Roqueta Buj, *Articulo 6.5. Prohibicion del esquirolaje* in AA.VV., *El real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo*, La Ley, Madrid, 2013.

di poco successiva, costruita su una «singolare convivenza» tra modello “interventista” basato sulla tutela privilegiata del diritto di sciopero ai sensi dell’art. 28 Cost. e quello d’ispirazione “liberale” discendente dall’art. 37 Cost. che ammette la parità delle armi nel conflitto collettivo di lavoro<sup>20</sup>.

Passato indenne al giudizio del *Tribunal constitucional* nella pronuncia n. 11/1981<sup>21</sup>, l’art. 6, co. 5, r.d.l. n. 17/1977 ha imposto di considerare illegittimo il crumiraggio esterno ed è stato richiamato, spingendosi oltre il suo contenuto letterale, nelle ipotesi di crumiraggio interno, per valutare «l’attacco prodotto al diritto fondamentale di sciopero»<sup>22</sup> e la conformità di tale reazione difensiva al «modello progressivamente costruito dalla Corte costituzionale» in relazione ai diritti sindacali<sup>23</sup>.

Più di recente ha assunto rilevanza nelle decisioni che hanno riguardato l’*esquirolaje tecnologico*. Con riguardo a quest’ultima ipotesi, il contrasto giurisprudenziale, scontando l’assenza di una specifica previsione legislativa, si è sviluppato in maniera assai eterogenea, a seconda della maggiore o minore sensibilità rivolta all’autotutela degli interessi collettivi<sup>24</sup>.

Risale alla fine del secolo scorso la prima pronuncia che ha concluso per la sua liceità, in assenza di un divieto legale per il datore di ricorrere ad –abili - espedienti e mezzi tecnici per fronteggiare le conseguenze di uno sciopero e neutralizzarne gli effetti (così STS 27 settembre 1999, n. 7304)<sup>25</sup>. Il

---

<sup>20</sup> In questi termini W. Sanguineti Raymond, *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnologico y producido ... cit.*, pp. 12 ss.

<sup>21</sup> Su cui A. Martin Valverde, *La doctrina general sobre el derecho de huelga en la sentencia del Tribunal constitucional 11/1981, Relaciones laborales*, 1997, 15-16, p. 110.

<sup>22</sup> J. Escribano Gimenez, *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga, Tema laborales*, 2012, 116, pp. 211-214 traendo spunto dalla pronuncia di STS 28 marzo 2011, n. 33, ritenuta da W. Sanguineti Raymond, *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnologico y producido... cit.*, p. 13 come la «unica risposta coerente con il problema dell’uso dei poteri datoriali diretti ad annullare gli effetti connessi all’esercizio del diritto di sciopero nell’attuale sistema di regolazione dei conflitti di lavoro» (trad. mia). V. infine J.L. Ugarte Cataldo, *Teoria del derecho de huelga, constitucion y contenido protegido, Trabajo y Derecho*, 2016, pp. 23 ss., spec. pp. 26 ss. L’A. conclude per l’illiceità di qualsiasi condotta datoriale volta a disattivare la pressione esercitata dagli scioperanti. Tale pressione è legittima e consustanziale al diritto di sciopero, implicando per il datore un obbligo ad accettarla.

<sup>23</sup> Così J.L. Monereo Perez, *Derecho de huelga y conflictos colectivos, Derecho de huelga y conflictos colectivos*, Comares, Granada, 2002, p. 501. Sul crumiraggio interno v. M. Agis Dasilva, *La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el esquirolaje interno, Revista Tribuna Social*, 1992, 24, pp. 79 ss. Per una rassegna giurisprudenziale aggiornata v. R. Tascon Lopez, *op. cit.*, pp. 56-58.

<sup>24</sup> «Rischi del progresso tecnologico» sul conflitto di lavoro erano già stati profetizzati da J. Torrente Gari, *El derecho de huelga y las innovaciones tecnologicas*, cit., pp. 455 ss.

<sup>25</sup> Conformi STS: 4 luglio 2000, n. 6289; 9 dicembre 2003, n. 9371; 15 aprile 2005, n. 4513; 11 giugno 2012, 6841.

caso di specie sorgeva per contestare la decisione datoriale di avvalersi di strumenti *abitualmente* usati in azienda.

A tale orientamento si è contrapposta, a partire dal 2012, una giurisprudenza definita «progressista»<sup>26</sup> che nel crumiraggio tecnologico ha individuato un'iniziativa in grado di privare materialmente i lavoratori di un diritto fondamentale e di riconoscere per contro all'impresa una libertà che dovrebbe invece trovare limite nell'esercizio dei diritti collettivi<sup>27</sup>: l'*esquirolaje tecnologico* è stato inteso come una strategia dell'imprenditore che nei fatti «non produce danno economico all'azienda né permette una visibilità della protesta, supponendo uno svuotamento delle potenzialità del diritto di sciopero»<sup>28</sup>.

## 2.1. La sentenza del *Tribunal constitucional* spagnolo tra «tesi prevalsa»...

Un superamento della *querelle* è stato affidato al *Tribunal constitucional* che ha emanato la pronuncia n. 17/2017, densa di numerosi spunti di riflessione. La soluzione della questione giuridica, oltre a non persuadere tutti i componenti del consesso (su cui si veda § 2.2) ha altresì destato forti critiche da parte della dottrina<sup>29</sup>.

Trasmettere durante uno sciopero generale una partita di *Champions league* non contrasta – secondo la Corte costituzionale spagnola – con l'ordinamento qualora la messa in onda dell'evento sportivo sia stata consentita attraverso il ricorso a dispositivi materiali presenti in azienda, ancorchè non abitualmente impiegati. Nella specie, nessuna lesione si determina al diritto tutelato dall'art. 28, co. 2, Cost. laddove l'imprenditore per

---

<sup>26</sup> Così J. Perez Rey, *El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)*, *Rev. de derecho social*, 2017, n. 77, p. 171.

<sup>27</sup> STS 5 dicembre 2012, con commento adesivo di J. Pérez Rey, *El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre de 2012)*, *Rev. de Derecho social*, 2013, n. 61, pp. 163-176 e M.I. Lopez Luch, *El derecho de huelga: Nueva doctrina sobre el "esquirolaje tecnológico" en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de Diciembre de 2012*, *Aranzadi Social: Rev. Doctrinal*, 2013, 5, pp. 15-17. In termini analoghi STS 20 aprile 2015, rec. 354/2014. In senso adesivo alla pronuncia si pone, tra gli altri, J.L. Ugarte Cataldo, *op. cit.*, spec. p. 31 ritenendo tale esegesi coerente con il vigente quadro di riferimento e soprattutto l'unica ricostruzione dogmatica in grado di non attentare al contenuto fondamentale del diritto di sciopero a fronte di comportamenti datoriali che possano neutralizzarne gli effetti.

<sup>28</sup> Così J. Perez Rey, *ult. op. cit.*, p. 164.

<sup>29</sup> La prevalente dottrina non riconosce alla pronuncia n. 17/2017 la forza di superare il dissidio sorto a livello giurisprudenziale attorno alla contrapposizione tra l'indirizzo avallato dalla Corte costituzionale e l'impostazione sino a quel momento prevalente nella giurisprudenza ordinaria.

garantire il servizio radiotelevisivo – nella specie un contenuto comunque non qualificabile d'interesse preminentemente informativo e con carattere essenziale - ricorra nell'esercizio dei propri poteri ad adattamenti dell'organizzazione, sfruttando il corredo tecnologico esistente in azienda<sup>30</sup>.

Negata la possibile estensione analogica del r.d.l. n. 17/1977<sup>31</sup> alle ipotesi di crumiraggio tecnologico, la pronuncia propone anzitutto un'esegesi priva di quelle cautele individuate dall'indirizzo della giurisprudenza ordinaria che in occasione di sciopero aveva ritenuto legittimo l'utilizzo di macchinari ed attrezzature «ove abitualmente impiegati nel processo produttivo»<sup>32</sup>.

D'altro canto, molte affinità si segnalano con la giurisprudenza della Corte di giustizia europea in tema di conflitto collettivo al punto da far supporre la concretizzazione d'un nuovo caso di «conflitto sbilanciato»<sup>33</sup>, mentre una netta divergenza si registra rispetto al consolidato orientamento della giurisprudenza costituzionale spagnola alla stregua del quale «il diritto fondamentale dello sciopero deve essere limitato lo stretto necessario e senza comprometterne il suo nucleo essenziale» (così *Tribunal Constitucional* n. 183/2006).

Secondo il ragionamento del *Tribunal constitucional*, inteso da taluni come un vero e proprio «tsunami giuridico»<sup>34</sup> «*la efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los*

---

<sup>30</sup> Sulla sentenza v. J. Perez Rey, *El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)*, *Rev. Derecho social*, 2017, n. 77, pp. 151-168; A. Vazquez, *Validez del "esquirolaje tecnológico" en situaciones de huelga*, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2017, n. 122, pp. 74-75; D. Toscani Giménez, *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico*, *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30, pp. 82-86; J. Escribano Gutiérrez, *Derecho de huelga, "ius variandi" y esquirolaje tecnológico*, *Temas laborales: Rev. andaluza de trabajo y bienestar social*, 2017, n. 139, pp. 217-228; R. Poquet Catalá, *Esquirolaje tecnológico y derecho de huelga. Comentario a la STC 17/2017, de 2 de febrero*, *Derecho de las relaciones laborales*, 2017, 11, pp. 1115-1123; C. Martínez Moreno, *El ser o no ser de la huelga: el fútbol y el esquirolaje. A propósito de la STC 17/2017, de 2 de febrero, caso Telemadrid*, *Rev. Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017, n. 9.

<sup>31</sup> Su questo *punctum dolens* si è costruita una delle principali critiche al ruolo assunto dalla Corte costituzionale che, nell'accreditare l'indirizzo giurisprudenziale minoritario, è incorsa nell'errore di «operare sul mero terreno della legalità ordinaria» (J. Perez Rey, *El Tribunal constitucional, ante el esquirolaje tecnológico, cit.*, p. 77) e non conformemente alle competenze assegnate alla sua funzione di controllo (M.C. Aguilar del Castillo, *op. cit.*, pp. 11-12).

<sup>32</sup> Si tratta d'una operazione considerata in passato *contra ius* da S. Moralo Gallego, *El ejercicio de la huelga y el impacto de las nuevas tecnologías y la descentralización productiva*, *Quadernos de Derecho judicial*, 3, pp. 191 ss.

<sup>33</sup> Espressione mutuata dal volume *Il conflitto sbilanciato*, a cura di A. Vimercati, Cacucci, Bari, 2009.

<sup>34</sup> Così R. Tascon Lopez, *op. cit.*, p. 78.



*que cuenta en la empresa o a abstenerse de realizar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga, al igual que no obliga a los restantes trabajadores a contribuir al éxito de la protesta, y ello porque lo que garantiza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no el resultado o el éxito de la misma»<sup>35</sup>.*

Da un lato, è considerato eccessivo pretendere dal datore di lavoro un comportamento collaborativo con la protesta, imponendogli di rinunciare a fronteggiare gli effetti della lotta sindacale, ad esempio con i mezzi di cui dispone in azienda. Al pari di quanto affermato nei riguardi delle pronunce *Viking Line* (Corte giust. 11 dicembre 2007, C- 438/2005), *Laval* (Corte giust. 18 dicembre 2007, C- 341/2005), *Ruffert* (Corte giust. 3 aprile 2008, C- 246/2006), Commissione contro Germania (Corte giust. 15 luglio 2010, C- 271/2008), anche il crumiraggio tecnologico insiste nella direzione di depotenziare, in un'ottica preventiva, lo sciopero accogliendo una lettura "riduzionista" in ordine ad un diritto fondamentale sempre più incline a soccombere nel confronto con la libertà dell'impresa di organizzare l'attività produttiva<sup>36</sup>.

Dall'altro, viene valorizzato il diritto dei crumiri, sulla base di un'operazione giuridica definita da taluni «non corretta oltre che ideologica»<sup>37</sup> giacché induce a pensare che gli scioperanti mettono in pericolo il diritto al lavoro. In tal modo ci si appropria al conflitto nei termini di disvalore e senza riconoscere nello sciopero una forma di autotutela degli interessi di un gruppo

---

<sup>35</sup> Criticamente W. Sanguinetti Raymond, *El derecho de huelga en entredicho? cit.*, p. 15. «La Corte non ha però considerato che il diritto a realizzare lo sciopero comprende che sia rispettato il suo effetto. Ciò è altro dal buon fine della protesta, che coincide nel migliore dei casi non l'astensione di tutti i lavoratori» (trad. mia).

<sup>36</sup> Nella vasta bibliografia, cfr. *Il conflitto sbilanciato*, cit.; *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Ruffert e Lasseburgo*, a cura di A. Andreoni – B. Veneziani, Ediesse, 2009; F. Dorsemont, *L'esercizio del diritto all'azione collettiva contro le libertà economiche fondamentali dopo i casi Laval e Viking*, *Dir. Lav. Merc.*, 2008, 3, pp. 493 – 542; A. Lo Faro, *Diritto al conflitto e conflitto di diritti nel mercato unico: lo sciopero al tempo della libera circolazione*, *Rass. Dir. pubbl. eur.*, 2010, 1, pp. 45 – 84; A. Guanàm Hernandez, *Normas internacionales versus Normas de la UE? De nuevo a proposito del caso Laval*, *Relaciones Laborales*, 2014, 11, pp. 105 ss.

<sup>37</sup> Così A.P. Baylos Grau, *Reino de España: ¿Se opone el derecho al trabajo al derecho de huelga? Una argumentación falsa*, <http://www.nuevatribuna.es/opinion/antonio-baylos/opone-derecho-trabajo-derecho-huelga-argumentacion-falsa/20170425104607139106.html>. In questa rivista v. M.C. Aguillar. Nei riguardi di tale pronuncia gli AA. si pongono particolarmente critici e sotto molteplici aspetti sembrano concordi con la ricostruzione proposta da F. Mancini, *Sub Art. 4 cost.* in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, Roma – Bologna, 1975, pp. 273- 276 ed, in specie, con le forti perplessità da Questi nutrite nei riguardi di posizioni «politicamente indecenti e insostenibili giuridicamente». «Contrapporre diritto di sciopero e libertà del lavoro, significa privilegiare il mezzo a discapito del fine, l'accidente a danno della sostanza».

in difesa del lavoro e lo strumento che ha permesso il progresso sociale<sup>38</sup>. Durante lo svolgimento di un'azione collettiva i lavoratori non scioperanti non possono essere obbligati a contribuire al buon esito della protesta, mancando anche in questo caso un obbligo di cooperazione.

All'esito di questo percorso interpretativo, il ricorso al crumiraggio tecnologico si configura non soltanto come reazione difensiva che consente la piena salvaguardia degli impianti ma anche come comportamento antagonistico dell'imprenditore a garanzia dell'effettività della libertà di lavoro. E, anche nell'ambito della giurisprudenza costituzionale, si convalida la teoria dell'intangibilità del potere datoriale di disporre del processo produttivo con tutti gli strumenti a sua disposizione<sup>39</sup>. Ciò, senza tuttavia individuare limiti e condizioni all'esercizio delle prerogative tipiche del responsabile dell'impresa né ricorrendo al principio della proporzionalità come «meccanismo di controllo dell'ingerenza datoriale nell'esercizio del diritto di sciopero»<sup>40</sup>.

## 2.2. ... e *dissenting opinion*

Un diverso percorso ermeneutico è stato proposto attraverso il «voto particolare» di una parte del Consesso, avendo sullo sfondo l'art. 3, co. 1, c.c. il quale esige d'interpretare le norme secondo la realtà sociale del tempo e conformemente alle finalità perseguite.

---

<sup>38</sup> Tra gli altri v. P. Calamandrei, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, RGL, 1952, I, pp. 2 ss. A. Supiot, *Revisiter les droit d'action collective, Droit social*, 2001, p. 689.

<sup>39</sup> Teoria già fortemente criticata da A.P. Baylos Grau, - B. Valdes De La Vega, *El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, in AA.VV., *Nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación y derecho del trabajo*, Albacete, 2004, pp. 154-160, da ultimo richiamata da M.C. Aguilar del Castillo, *op. cit.*, p. 21.

<sup>40</sup> Tra gli altri: E. Carrizosa Prieto, *El principio de proporcionalidad como mecanismo de control de las injerencias en el derecho de huelga*, *Rev. Temas Laborales*, 2004, 77, pp. 83 ss.; W. Sanguineti Raymond, *Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales, Relaciones Laborales*, 2012, 21-22, spec. pp. 20-23 il quale ha configurato un pericoloso alleggerimento del principio di proporzionalità (*versionsuperlight*) nel temperamento tra diritti del lavoratore e potere imprenditoriale. Secondo l'A. i diritti fondamentali dei lavoratori possono essere limitati quando esiste un interesse straordinario dell'impresa di intensità tale da prevalere su quello di cui è portatore il lavoratore oppure in presenza di altri valori costituzionali ritenuti preminenti (pp. 28-29). Nella giurisprudenza spagnola tale principio si valuta sulla base di 3 parametri: ad un primo giudizio, quello sull'idoneità segue il giudizio di necessità ed infine quello di proporzionalità in senso stretto. Per approfondimenti, su tutti, STC 10 aprile 2000, n. 98 e STC 10 luglio 2000, n. 186.

La decisione che ha ritenuto lecita – secondo taluni con «assoluta leggerezza»<sup>41</sup> - la reazione difensiva dell'emittente televisiva è parsa contestabile soprattutto sotto il profilo dell'impiego di strumenti tecnici già esistenti prima della proclamazione dello sciopero, ancorché mai utilizzati dall'emittente televisiva.

Il ragionamento posto alla base della *dissenting opinion* mostra una certa cautela nel ricomprendere l'*esquirolaje tecnologico* tra le forme lecite di «opposizione nel conflitto» e nel declinarlo quale espressione del potere organizzativo dell'imprenditore non contrastante con il libero esplicarsi dell'attività di autotutela dei lavoratori. Nel disegno costituzionale, infatti, attraverso la previsione contenuta nell'art. 28, co. 2 Cost., lo sciopero è stato elevato a diritto, arricchendo gli strumenti finalizzati a realizzare *ex art.* 9, co. 2, l'uguaglianza sostanziale nel rapporto di lavoro.

Il voto particolare da parte di 3 magistrati prende spunto dall'incidenza delle innovazioni tecnologiche nelle relazioni lavorative, tenendo conto delle ripercussioni che esse provocano sui diritti fondamentali, sotto il profilo della effettività<sup>42</sup>.

Nell'addebitare alla tesi prevalsa una «insensibilità/alienità» rispetto alle attuali caratteristiche degli ambienti di lavoro ed una singolare “tolleranza” nei riguardi delle contromisure che può intraprendere l'impresa per minimizzare le conseguenze dello sciopero, il voto particolare utilizza argomenti impiegati dalla giurisprudenza ordinaria, all'indomani della pronuncia STS 5 dicembre 2012<sup>43</sup>.

Oltre ad espandere il potere datoriale di controllo e vigilanza, gli strumenti tecnici e tecnologici possono limitare o, nei casi più gravi, impedire

---

<sup>41</sup> R. Tascon Dominguez, *op. cit.*, p. 21 e W. Sanguineti Raymond, *El derecho de huelga en entredicho? Trabajo y Derecho*, 2017, 28, p. 13.

<sup>42</sup> La *dissenting opinion* evidenzia come la giurisprudenza costituzionale sia da tempo indifferente all'effettività dei diritti fondamentali. Tale considerazione è stata svolta allargando lo sguardo alle pronunce che hanno riguardato anche il tema dei controlli tecnologici del datore (come STC 17 dicembre 2012, n. 24 e STC 3 marzo 2016, n. 39). Alcuni passaggi richiamano la pronuncia di STC 28 marzo 2011, n. 33 che aveva ritenuto lesivo del diritto di sciopero un comportamento dell'impresa diretto a «*un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una desactivacion o aminoracion de la presion asociada a su ejercicio*». Ciò, avendo sullo sfondo le statuizioni di STC 3 marzo 1984, n. 41 e STC 28 settembre 1992, n. 123, attente a considerare i casi in cui l'ingerenza del datore potesse negativamente incidere sul contenuto essenziale dell'art. 28, co. 2, Cost. e sulla sua reale efficacia.

<sup>43</sup> V. nt. 27.

alcune delle tutele previste a livello costituzionale<sup>44</sup>, inclusa quella riguardante l'autotutela degli interessi professionali.

Si può altrimenti affermare che la meccanizzazione/digitalizzazione dell'impresa introduce un elemento nuovo nel sinallagma contrattuale tale da provocare uno squilibrio tra capitale e lavoro e dunque, l'insorgenza di nuovi pericoli per diritti fondamentali, come quello consacrato dall'art. 28, co. 2, Cost. spagnola<sup>45</sup>. Da qui sembrerebbe originare una “insidiosa” trappola a danno dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero ed un possibile attentato alla capacità del sindacato di difendere i diritti dei lavoratori mediante la coalizione solidale<sup>46</sup>.

Compito del Tribunale costituzionale è – conclude la *dissenting opinion* – adattare la norma fondamentale alle trasformazioni che si registrano nella società e conseguentemente nelle relazioni di lavoro, attraverso un'interpretazione adeguatrice che eviti di incorrere nel rischio di un potenziale ed ingiustificato *vulnus* al diritto di sciopero.

«Una occasione ha perso il giudice delle leggi nell'impedire la preoccupante deriva destrutturante del diritto del lavoro e nel non arrestare la riduzione progressiva della *vis* del contraente debole»<sup>47</sup>, malgrado la consacrazione del diritto all'autotutela degli interessi collettivi nelle fonti (nazionali e sovranazionali) ed i non pochi tentativi di difesa di tale prerogativa posti in essere soprattutto dalla giurisprudenza della Corte europea sui diritti dell'uomo in relazione all'articolo che tutela la libertà di riunione e di associazione (art. 11, Convenzione europea dei diritti dell'uomo)<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> Su cui di recente: J.A.Fernandez Avilés- V.R. Rodriguez Rico Roldan, *Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España*, in *q. Rivista*, 2016, vol 2, n. 1, pp. 46 ss.; diffusamente S. Rodriguez Escanciano, *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

<sup>45</sup> In questi termini anche R. Tascon Lopez, *op. cit.*, p. 37.

<sup>46</sup> E. Brynjolfsson – A. Mc Afee, *Race against the machine: how the digital revolution is accelerating Innovation, driving productivity and irreversibly transforming Employment and the economy*, Digital Frontier Press, Lexington, 2015. Un ulteriore «passo avanti nella direzione della sottomissione della persona alla macchina» è stato segnalato C.H. Preciado Domenech, *El esquirolaje tecnologico. Un paso mas en la sumision de la persona a la maquina*, *Derecho social*, 2017. Di “diritto all'angolo” parla S. Gonzales Ortega, *El derecho de huelga: un derecho fundamental acorralado*, *Estud. Financ. Rev. de Trabajo y Seguridad social*, 2018, 418, p. 40. «Un'involuzione democratica e indifferente all'effettività dei diritti fondamentali» è individuata da J.J. Fernandez Dominguez, *Prologo* a R. Tascon Lopez, *Esquirolaje tecnologico, cit.*, p. 19.

<sup>47</sup> W. Sanguineti Raymond, *ult. op. cit.*, p. 13.

<sup>48</sup> A partire dal caso *Demir and Baykara c. Enerji Yapi – Yol Sen*. Cfr. in proposito G. Bronzini, *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, *RIDL*, 2009, I, pp. 975 ss.; J.P. Marguénaud-J. Mouly, *L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux*, *Recueil Dalloz*, 2009, 11, pp. 742 ss.; V.

### 3. Quale rilevanza del crumiraggio tecnologico nell'ordinamento italiano?

Diversamente dal dibattito emerso in Spagna, la dottrina domestica appare poco sensibile al tema del crumiraggio tecnologico, anche a causa del carente interesse da parte delle aziende o quanto meno in mancanza di contenzioso nelle Aule di Giustizia.

A ben vedere, più d'una problematica sollevano le significative modificazioni riguardanti la posizione datoriale, divenuta titolare di nuovi poteri che, nell'incidere sulla genetica disparità tra le parti contrapposte, sollecitano un riesame dei parametri della lotta sindacale come «onesta e leale»<sup>49</sup> e delle opzioni interpretative definitivamente accantonate dalla pronuncia n. 711/1980 della Cassazione lavoro<sup>50</sup>, che a tutt'oggi continua a condizionare lo sviluppo e le tendenze della giurisprudenza<sup>51</sup>.

Ciò pare un esercizio inevitabile da quando fattori esterni alla tradizionale dinamica sindacale finiscono per attribuire l'aggettivo «aggressivo»<sup>52</sup> non più soltanto in relazione agli strumenti rivendicativi utilizzati dai lavoratori, ma ad abili e sofisticate strategie che l'imprenditore può mettere in campo.

Il fenomeno del crumiraggio tecnologico sembra concretizzare negli attuali contesti produttivi quello che, solo un decennio fa, era stato presentato come un caso di scuola: raggiungere per il datore di lavoro il c.d. «danno zero» in occasione di azioni collettive promosse dai lavoratori<sup>53</sup>.

---

De Stefano, *La protezione del diritto di sciopero nella dialettica tra Corti e organi di supervisione internazionale*, DLRI, 2014, pp. 471 ss.; T. Novitz, *The internationally recognized right to strike: a past, present and future basis upon which to evaluate remedies for unlawful collective action?*, *Int. Journ. Compar. Lab. Law*, 2015, pp. 357 ss.

<sup>49</sup> L. Montuschi, *Il diritto di sciopero e il c.d. danno ingiusto*, RTCP, 1968, pp. 49 ss.

<sup>50</sup> Su cui M. Dell'Olio, *Sciopero e impresa*, *Giust. civ.*, 1980, I, pp. 809 ss.; A. Majo, *Tutela civile e diritto di sciopero*, RGL, 1980, 6-7, pp. 293 – 332; P. Lambertucci, *Il c.d. "sciopero a singhiozzo" nella giurisprudenza della corte di cassazione (con particolare riferimento alla sentenza n. 711 del 30 gennaio 1980)*, RGL, 1980, 10-11, pp. 681 – 706.

<sup>51</sup> Sul tema v. *amplius* F. De Falco, *Esercizio del diritto di sciopero, neutralizzazione degli effetti e condotta antisindacale*, RIDL, 1992, I, pp. 337 ss.

<sup>52</sup> R. Del Punta, *Sciopero e reazioni del datore di lavoro*, MGL, 2006, 10, p. 733.

<sup>53</sup> Così M. Viceconte, *Il contenimento del danno da sciopero da parte del datore di lavoro: mezzi consentiti e mezzi non consentiti*, LPO, 2008, 3, p. 383.

### 3.1. Lo stato dell'arte: un quadro di riferimento obsoleto?

Al centro della riflessione sul crumiraggio, tradizionalmente distinto tra diretto - quale «estrinsecazione del diritto e della libertà sindacale e morale del lavoratore»<sup>54</sup> - e indiretto (a sua volta ripartito tra esterno ed interno a seconda che la sostituzione degli scioperanti avvenga con personale interno o esterno), si è costantemente posto il problema del bilanciamento tra gli art. 4, 40 e 41 Cost.

Si tratta di una delicata questione giuridica che, oltre ad alimentare un discreto dialogo tra gli studiosi<sup>55</sup>, ha più volte richiesto l'intervento del giudice, incluso quello costituzionale che già nella pronuncia n. 31/1969 ha valorizzato la portata dell'art. 41 Cost. in quanto fondamento del potere datoriale attraverso il quale attuare condotte difensive atte a contenere le disfunzioni connesse ad un'astensione concertata dal lavoro<sup>56</sup>.

Soffermandosi sulla giurisprudenza ordinaria, principale protagonista del dibattito, il principio secondo cui gli interventi difensivi dell'imprenditore incontrano limiti ha trovato costante affermazione: la condotta datoriale non

---

<sup>54</sup> Così F. Balestrieri, *Sostituzione dei lavoratori in sciopero e condotta antisindacale*, *ADL*, 1997, 6, p. 143.

<sup>55</sup> Al tema si sono dedicati F. Guidotti, *Crumiraggio*, *Enc. Diritto*, XI, pp. 436 ss.; B. Brattoli, *La Corte Suprema e il cd. crumiraggio*, *MGL*, 1986, pp. 336 ss. Per tali A., il diritto al lavoro ha costituito il principale argomento giuridico a giustificazione della legittimità del comportamento datoriale volto a sostituire i lavoratori scioperanti con quelli assunti dall'azienda e non aderenti all'azione di lotta sulla base del diritto alla libera iniziativa economica. In senso contrario: F. Mancini, *Sub art. 4 in Commentario alla Costituzione* diretto da G. Branca, Zanichelli, Roma Bologna, 1975, pp. 273-276 secondo il quale il crumiro costituiva non un soggetto che lavora diligentemente ma più semplicemente una persona che decide di non partecipare ad uno sciopero, esercitando una prerogativa della persona che trova anch'essa copertura costituzionale, in specie nell'art. 39, co. 1, Cost.; U. Belviso, *Brevi note sul crumiraggio*, *RGL*, 1959, I, spec. p. 122 per il quale «mentre il diritto di sciopero può limitare il diritto al lavoro, senza annullarlo, nel caso contrario il diritto al lavoro finisce per svuotare completamente il diritto di sciopero». Più recentemente F. De Falco, *Diritto di sciopero e interesse dell'impresa*, Jovene Editore, 2003, pp. 111 ss.; M. Viceconte, *op. cit.*, pp. 375 ss. e V. Maio, *Attualità del crumiraggio*, *ADL*, 2011, 3, I, pp. 523 – 545.

<sup>56</sup> Tale lettura ha trovato seguito in C. cost. 23 luglio 1980, n. 125, *FI*, 1980, I, 2369 secondo cui «non può contestarsi la legittimità di misure (...) che *senza nulla coartare la libertà del lavoratore il quale abbia scioperato*, tendono a contenere gli effetti dannosi dello sciopero stesso». Si tratta della pronuncia che ha vagliato la legittimità costituzionale della norma che prevede la sostituzione degli ufficiali giudiziari e addetti di cancelleria, riconosciuta conforme all'ordinamento in quanto esclusivamente volta ad agire sul fronte del danno. Si tratta di un'interpretazione che supera la tesi proposta da G. Zangari, *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè, 1969, pp. 1 ss., che prospettava il passivo comportamento del datore durante lo svolgimento d'una azione collettiva, ritenendo il danno all'impresa un elemento costitutivo indefettibile della struttura dello sciopero. Tra la giurisprudenza di legittimità, Cass. 29 novembre 1991, n. 12822, *MGL*, 1991, p. 16, nt. B. Brattoli.

deve comportare violazione di norme di legge e dei contratti collettivi<sup>57</sup>, dovendosi espletare «nel rispetto delle vie legali»; né devono sussistere «circostanze concrete oggettivamente idonee nei risultati a limitare la libertà sindacale»<sup>58</sup> o ad ostacolare il diritto di sciopero<sup>59</sup>.

Su queste coordinate si è sviluppata un'intensa attività interpretativa, che ha tendenzialmente ammesso il crumiraggio indiretto interno e statuito in maniera pressoché unanime l'antigiuridicità di quello indiretto esterno<sup>60</sup>, dopo aver evidenziato il contrasto con specifici provvedimenti legislativi<sup>61</sup>.

Argomenti a sostegno del crumiraggio interno sono stati talvolta rinvenuti nella libertà di lavoro, garantita *ex art.* 4 Cost., talaltra nella libertà sindacale negativa<sup>62</sup>. È stata perfino ritenuta conforme all'ordinamento l'adibizione dei lavoratori non scioperanti a mansioni inferiori rispetto a quelle convenzionalmente pattuite in ossequio alle previsioni dell'art. 2103 c.c.<sup>63</sup>. Mentre quello esterno è stato configurato, e quindi censurato, anche nel ricorso a collaboratori a progetto - presupposta la sussistenza d'un divieto

---

<sup>57</sup> Nel caso di impiego di *part-timers* in giornate diverse da quelle stabilite secondo contratto v. Cass. 9 maggio 2006, n. 10624, *MGL*, 2006, pp. 728 ss., nt. R. Del Punta; in *DRI*, 2007, pp. 509 ss., nt. G. Zilio Grandi; in *RIDL*, 2007, II, pp. 16 ss., nt. C. Di Carluccio.

<sup>58</sup> Cass. S.U. 12 giugno 1997, n. 5295. Conformi: T. Milano 26 aprile 2000, *RCDL*, 2000, pp. 687 ss.; T. Venezia 7 luglio 2002, *RGL*, 2003, II, pp. 384 ss.

<sup>59</sup> Sul punto v. F. De Falco, *ult. op. cit.*, p. 109.

<sup>60</sup> In dottrina: P. Campanella, *Gli effetti dello sciopero*, in *Le Fonti. Il diritto sindacale*, a cura di C. Zoli, *DLComm*, pp. 721 ss. Per la sua liceità F. Guidotti, *op. cit.*, p. 438 secondo il quale all'imprenditore deve essere concesso di resistere all'azione dei lavoratori anche mediante l'assunzione di nuovo personale. I repertori della giurisprudenza si discostano dall'impostazione fatta proprio da Cass. 13 marzo 1986, n. 1701 in occasione della prima pronuncia sull'argomento, benché anch'essa individuasse quale limite invalicabile la mancata compromissione dell'esercizio del diritto di sciopero.

<sup>61</sup> A seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 81/2015, il crumiraggio esterno è vietato nel contratto a termine *ex art.* 20, co. 1, lett. a), nella somministrazione di lavoro (art. 32, co. 1, lett. a) e nel caso di lavoro intermittente *ex art.* 14, co. 1, lett. a). La situazione appare molto simile a quella esistente nell'ordinamento francese, dove operano gli artt. L. 1246 -6 e L. 1251-10, *Code du travail*, rispettivamente nel caso del contratto a termine e nella somministrazione di lavoro.

<sup>62</sup> Tra gli altri G. Pera, *Il diritto di sciopero*, *RIDL*, 1986, I, p. 474; F. Balestrieri, *op. cit.*, pp. 143 ss.

<sup>63</sup> L'adibizione a mansioni inferiori è consentita purché eccezionale e marginale per specifiche ed obiettive esigenze. Così: Cass. 12 agosto 2012, n. 14157, *RGL*, 2013, II, pp. 93 ss., nt. A. Delogu; Cass. 19 luglio 2011, n. 15782, *RGL*, 2012, II, pp. 123 ss., nt. F. Siotto; in *ADL*, 2011, 6, pp. 1344 ss., nt. M. Galletti; Cass. 16 dicembre 2009, n. 26368, *DRI*, 2010, pp. 1162, nt. M. Rosano; Cass. 3 giugno 2009, n. 12811, *RIDL*, 2010, II, pp. 164, nt. F. Del Vecchio. Cfr. infine Cass. 26 settembre 2007, n. 20164, *LPO*, 2008, 3, pp. 544 ss., nt. F. Girolami. Con riguardo all'adibizione a mansioni superiori v. da ultimo Cass. 10 luglio 2015, n.14444.

generale di tale forma di sostituzione in caso di sciopero<sup>64</sup> - e nel caso di utilizzazione di personale fornito da ditte terze o società collegate<sup>65</sup>.

Al di fuori di queste ipotesi, il tema in esame non consta di nuovo approfondimento o rivisitazioni, né a seguito delle modifiche apportate dal *Jobs Act* (nella specie dal d.lgs. n. 81/2015) ai confini del potere direttivo e organizzativo del datore<sup>66</sup>, né nell'ambito della revisione che ha interessato le tipologie contrattuali altre dalla «forma comune» di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **3.2. Una proposta interpretativa coerente con l'assetto costituzionale al di qua del «danno alla produttività».**

Nell'assenza di riferimenti normativi che mostrano un adattamento all'evoluzione del quadro socio-economico, s'intende valutare la liceità del crumiraggio tecnologico alla luce degli insegnamenti e principi enucleati dalla giurisprudenza nei riguardi delle condotte difensive poste in essere dal datore di lavoro in costanza di agitazioni sindacali ricomprese nella garanzia costituzionale di cui all'art. 40 Cost.

Secondo l'esegesi offerta dal giudice di legittimità il diritto di iniziativa economica dell'imprenditore e il diritto di sciopero sono da intendere come espressione di una «legittima antitesi»<sup>67</sup> ai sensi della quale ciascuna delle parti utilizza gli strumenti previsti dall'ordinamento per gestire le dinamiche tra capitale e lavoro.

Escluso che al responsabile dell'impresa possa «stoicamente»<sup>68</sup> imputarsi una posizione puramente passiva<sup>69</sup> ed un obbligo di accondiscendenza<sup>70</sup> in relazione a qualsiasi forma di dissenso espressa dai lavoratori (salvo riaccreditare l'unico precedente di legittimità che ha escluso

---

<sup>64</sup> T. Milano 13 marzo 2012, *RCDL*, 2012, p. 387, nt. A. Beretta. Diversamente ha statuito T. Modena 24 aprile 2003, rilevando che «nella nozione di crumiraggio esterno, così come giurisprudenzialmente inteso» non rientri il ricorso a prestazioni di lavoro autonomo.

<sup>65</sup> T. Milano 9 settembre 2008, *OGL*, 2008, p. 517 ed in precedenza: T. Cassino 25 maggio 2000, *RCDL*, 2000, p. 909; T. Milano 16 febbraio 2002, *RCDL*, 2002, p. 325.

<sup>66</sup> L'attuale disposizione codicistica àncora il giudizio di equivalenza alle mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, attribuendo rilevanza alle astratte previsioni del sistema di classificazione adottato dal ccnl.

<sup>67</sup> Cass. 9 maggio 2006, n. 10624, *cit.*

<sup>68</sup> Così R. Del Punta, *Sciopero e reazioni del datore di lavoro*, *cit.*, p. 731.

<sup>69</sup> V. B. Brattoli, *La suprema Corte e il c.d. crumiraggio*, *cit.*, p. 339.

<sup>70</sup> Su cui da ultimo F. De Falco, *ult. op. cit.*, p. 108.



limiti alle reazioni difensive del datore, anche nel caso di crumiraggio esterno)<sup>71</sup>, viene riconosciuta la possibilità di avvalersi di accorgimenti che si sostanziano in una gestione organizzativa ordinaria, senza tuttavia «alterare le condizioni di una leale e corretta dinamica sindacale»<sup>72</sup>. O per dirla secondo la più recente giurisprudenza di merito senza «infrangere le regole del sinallagma lavorativo che, invero, crolla tutte le volte che una delle parti in conflitto adotti comportamenti incompatibili con l'esercizio» dell'altrui libertà/diritto<sup>73</sup>.

A ben vedere, nell'ambito del crumiraggio tecnologico la distinzione tra contromisure che determinano una opposizione al conflitto e comportamenti antagonistici leciti<sup>74</sup> si fa più complessa ed assume contorni più sfumati, venendo in rilievo atti e condotte commissive del datore che, pur dirette a minimizzare gli effetti dello sciopero (*rectius* il danno economico conseguente all'esercizio del diritto di sciopero), presentano una intrinseca idoneità ad incidere su di esso e ad ingenerare nei lavoratori la inattività/vacuità dell'agitazione sindacale<sup>75</sup>.

Di significativo rilievo appare una pronuncia di merito che tra i casi di reazioni *contra ius* ha ricompreso «forme assai più sottili rispetto a quelle grossolane di vero e proprio impedimento ed intimidazione» e tali da «neutralizzare - di fatto - le conseguenze del conflitto, rendendo vana l'autotutela, pur formalmente rispettata»<sup>76</sup>.

Da qui, la censura per violazione dell'art. 28 St. lav. «di tutti quei comportamenti volti a vanificare gli effetti dello sciopero che, mortificando la potenzialità del conflitto sindacale e riducendone e/o annullandone i riflessi negativi sulla produzione aziendale e sul profitto, di fatto attentano alla capacità di tutela degli interessi dei lavoratori costituzionalmente riconosciuta». Ciò sulla base di una lettura delle previsioni costituzionali - già accreditata dalla sentenza della Cassazione n. 711/1980 - che al diritto di sciopero riconosce una lecita compressione dell'iniziativa economica privata, giacchè quest'ultima

---

<sup>71</sup> Escluso a carico del datore qualsiasi «dovere di astenersi da quegli atti da cui consegue la vanificazione dello sciopero» da Cass. 13 marzo 1986, n. 1701, *cit.*

<sup>72</sup> C. Di Carluccio, *La mobile frontiera tra crumiraggio interno ed esterno: breve storia di un caso limite*, RIDL, 2007, II, p. 17. V. anche M. Viceconte, *op. cit.*, spec. 377 ss.

<sup>73</sup> T. Milano 10 luglio 2012, n. 2455.

<sup>74</sup> *Amplius* M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli, 1979.

<sup>75</sup> Cass. 9 maggio 2006, n. 10624 ha ritenuto il crumiraggio interno comunque illegittimo nel caso di spostamento effettuato alla sola finalità di ostacolare o vanificare l'attività sindacale.

<sup>76</sup> P. Forlì 31 ottobre 1980, *Giust. civ.*, 1981, 1, pp. 433 ss., nt. G. Pera.

«non potrebbe mai essere svolta in contrasto con l'utilità sociale che è per definizione perseguita dallo sciopero».

Tale indirizzo non si pone peraltro in contrasto con quanto statuito da C. cost. 13 febbraio 1974, n. 28<sup>77</sup>: ricadono nell'alveo dell'art. 28 St. lav., anche condotte obiettivamente lecite, qualora dirette a limitare, contrastare, impedire o perseguire (attraverso mezzi più disparati, incluso il crumiraggio tecnologico) l'esercizio dei diritti sindacali dei lavoratori<sup>78</sup>.

Maggiori difficoltà solleva il requisito dell'attualità della condotta. Avuto riguardo al caso in esame, esso sembra configurarsi al sussistere di un carattere lesivo perdurante che pregiudica l'efficienza dell'attività sindacale e considerando l'effetto frustrante provocato dal crumiraggio tecnologico in relazione allo svolgimento di future azioni collettive.

In ogni caso, agire *ex art. 28 St. lav.* per contestare comportamenti che, con modalità più sofisticate di quelle tradizionalmente valutate in sede giurisprudenziale, ledono l'interesse collettivo e svisiscono la forza dell'astensione<sup>79</sup>, può riconoscere tutela nell'ambito del modello di fabbrica e di relazioni sindacali tipici del Novecento, ma non pare in grado di trovare operatività in tutta una serie di contesti, incluso buona parte dell'emergente lavoro digitale<sup>80</sup>, ammesso che in tale settore siano fattibili pratiche di crumiraggio tecnologico.

A diversa conclusione potrà giungersi equiparando il crumiraggio tecnologico a quello esterno, a quanto consta già presidiato da norme che

---

<sup>77</sup> In *FI*, 1974, I, cc. 997 ss.

<sup>78</sup> Una recente riflessione sulle caratteristiche dell'art. 28, St. lav. ed in particolare sulla sua rilevanza anche in assenza di violazione di norme giuridiche è offerta da M. Falsone, *Tecnica rimediale e art. 28 dello statuto dei lavoratori*, *LD*, 2017, 3-4, spec. pp. 571 ss.

<sup>79</sup> Con il progresso tecnologico in atto si espande il novero di iniziative che può intraprendere l'imprenditore ed al contempo il carattere anti-sindacale della condotta datoriale è meno pregnante e di non immediata evidenza come nel caso di diffusione di comunicati minacciosi o la minaccia di sanzioni disciplinari nei riguardi dei partecipanti allo sciopero, al centro del contenzioso che si è sviluppato negli anni Settanta e Ottanta.

<sup>80</sup> In specie nell'ambito del *crowdworking*, dove eventuali azioni difensive del datore di lavoro/committente dovranno essere contestate, ove lesive dell'interesse collettivo, con gli strumenti ordinari di tutela messi a disposizione dall'ordinamento giuridico. Tale problema si pone a meno di escludere a priori la fattibilità di strategie come quella in esame a fronte di attività lavorative di breve durata. Il tema è stato al momento solo accennato da F. Masson, *Un droit de grève en droit des contracts?*, *cit.*, p. 865. All'interno del contributo si riflette sulle strategie che può impiegare la piattaforma in occasione di sciopero, indicando che nel silenzio della legge spetterà alla giurisprudenza risolvere la questione. Ma potrebbe ricevere una discreta espansione, risultando privo di quelli elementi in presenza dei quali la dottrina aveva ipotizzato una dubbia praticabilità del crumiraggio, altro da quello interno, «perché esige personale qualificato come quello in sciopero e non soddisfa l'esigenza dell'impresa nel caso di scioperi brevi ed intermittenti». Così G. Pera, *ult. op. cit.*, p. 720.

proteggono dal rischio di vanificare la risorsa del conflitto, con accorgimenti che impediscono *in nuce* una contrazione dell'azione collettiva nei luoghi di lavoro. Tra le proposte emerse v'è chi ha evidenziato come entrambe queste forme di crumiraggio, travalicando la consueta dialettica dei rapporti tra le parti all'interno del conflitto collettivo, producano lo stesso risultato: «privare di efficacia lo sciopero come meccanismo di pressione»<sup>81</sup>.

Un intervento di tipo eteronomo, che disciplini la dinamica sindacale dal lato delle nuove strategie a disposizione del datore di lavoro, potrebbe evitare di scadere nel soggettivismo giuridico che, in base a quanto precedentemente esaminato, ha contraddistinto e continua a contrassegnare la giurisprudenza spagnola occupatasi dell'argomento.

Al di là della soluzione che prevarrà, pare improcrastinabile contrastare il rischio di estinzione dello sciopero, già minacciato sotto altri profili da “bizzarre” gestioni delle relazioni sindacali, attorno alle quali nell'ordinamento interno si è consumato un recente contenzioso giudiziale<sup>82</sup>. È necessario affrontare il fenomeno del crumiraggio tecnologico avendo in considerazione il profilo dell'effettività dell'autotutela *versus* abili/maliziose strategie difensive messe in atto dal datore, capitalizzando ove possibile gli indicatori forniti dalla giurisprudenza ordinaria in Spagna (strumenti abitualmente impiegati o eccezionalmente utilizzati in base alla originaria destinazione d'uso).

Una scarsa rilevanza di tale principio finirà per escludere in concreto l'operatività dello strumento assegnato ai lavoratori per autotutelarsi in ambito sindacale. Profilo che, a ben vedere, la giurisprudenza costituzionale spagnola ha frequentemente valutato nelle operazioni di bilanciamento che hanno coinvolto le prerogative sindacali<sup>83</sup> e di recente tornato al centro dell'analisi dottrinale, anche nostrana, preoccupata d'un depotenziamento del «suo valore fondante e costitutivo» nell'intero edificio lavoristico<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> J.L. Ugarte Cataldo, *op. cit.*, p. 31.

<sup>82</sup> Il riferimento corre da ultimo alle pronunce T. Busto Arsizio 5 febbraio 2018, n. 448, *europeanright.eu*, 28 febbraio 2018, nt. G. Orlandini, *Il Tribunale di Busto Arsizio condanna Ryanair per condotta anti-sindacale* e T. Bergamo 30 marzo 2018, n. 1586, quest'ultimo all'esito di un procedimento promosso ai sensi dell'art. 28, d.lgs. n. 150/2011 e art. 5, d.lgs. n. 215/2003. Al centro del contenzioso giudiziale s'è posta la c.d. «clausola di estinzione», contenuta nel contratto individuale di lavoro, che subordinava il riconoscimento di incrementi retributivi o indennitari oltre che i cambi di turno alla mancata affiliazione sindacale ed alla rinuncia verso qualsiasi azioni rivendicativa contro l'azienda.

<sup>83</sup> Così su tutte STC 28 settembre 1992, n. 123.

<sup>84</sup> Così da ultimo O. Razzolini, *Effettività e diritto del lavoro nel dialogo tra ordinamento dell'Unione e ordinamento interno*, LD, 2017, pp. 447 ss. Secondo l'A. non può considerarsi un principio generale né una direttiva vincolante per il legislatore nazionale (così 665). V. anche

Va in fondo considerato che per quanto legittimamente il datore di lavoro possa non ritenersi destinatario di un obbligo di collaborazione alla buona riuscita del conflitto, o privato del potere di limitare il danno economico conseguente all'esercizio del diritto di sciopero, resta tuttavia necessario non sostenere letture del dato positivo e costituzionale che siano nei fatti in grado di minare alla effettività del diritto garantito dall'art. 40 Cost. in presenza di condotte datoriali tali da disincentivare surrettiziamente e all'origine il conflitto sindacale, a tutela del quale la repressione della condotta antisindacale è stata pensata.

#### 4. Conclusioni

Il tema del crumiraggio tecnologico o digitale rappresenta la «punta dell'iceberg»<sup>85</sup> di un problema più complesso, generato dall'irruzione della robotica e intelligenza artificiale nei tradizionali equilibri individuati tra forze antagoniste nel conflitto collettivo di lavoro<sup>86</sup> e sollecita interventi sul fronte dell'autotutela patronale, in maniera speculare a quanto accaduto per via giurisprudenziale e legislativa in ordine al diritto di sciopero, da tempo al centro di letture e restrizioni che attentano alla sua effettività<sup>87</sup>.

Con specifico riguardo al sistema italiano, accanto ai principi costituzionali si sarebbe tentati di riesumare il principio della buona fede e la regola della correttezza tra le parti, quali capisaldi di qualsiasi relazione contrattuale da opporre a posizioni (dominanti) del datore che sfocino nell'abusivo esercizio delle prerogative riconosciute per legge<sup>88</sup>. Principi accantonati dalla Cassazione (n. 711/1980) che ne ha escluso la rilevanza durante la sospensione del rapporto causata dalla partecipazione ad uno sciopero, a nulla considerando che la nozione di esecuzione del contratto è da

---

P. Tullini, *Effettività dei diritti fondamentali dei lavoratori: attuazione, applicazione, tutela*, GDLRI, 2016, pp. 291 ss.

<sup>85</sup> R. Tascon Lopez, *op. cit.*, p. 41.

<sup>86</sup> J.J. Fernandez Domingues, *Prologo cit.*, p. 18.

<sup>87</sup> W. Sanguineti Raymond, *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnologico...* cit., p. 13.

<sup>88</sup> Questa prospettiva è considerata dal STC 28 settembre 1992, n. 123 in relazione al crumiraggio interno. Qui è stata sancita l'impossibilità per il datore di ricorrere a contromisure che «possano anestetizzare, paralizzare o mantenere in stato vegetativo altri diritti». Si tratta di una prospettiva successivamente valorizzata da STC 19 giugno 2006, n. 184 e STC 19 giugno 2006, n. 191.

riferire non alle specifiche obbligazioni<sup>89</sup> ma al contratto nel suo complesso<sup>90</sup>. Teorie come quella del danno ingiusto e della corresponsività dei sacrifici potrebbero meritare forse nuova considerazione in un momento storico nel quale la tecnologia segna ed altera gli equilibri tracciati in passato tra forze in fisiologica contrapposizione nei luoghi di lavoro.

Una “presa in carico” del problema appare necessaria ancor più da quando la tecnologia consente di non arrestare la produzione di una catena di montaggio, di sostituire un macchinista alla guida e, più in generale, di svolgere ogni altra attività non richiedente il necessario coinvolgimento umano<sup>91</sup>.

Se contrappesi e “condizioni d’uso” vanno individuati per circoscrivere le facoltà del datore, al di fuori di quanto sinora elaborato in relazione all’art. 2103 c.c., il “punto di equilibrio” fissato nel danno alla produttività, al di là delle critiche già sollevate in passato<sup>92</sup>, non pare più essere l’unico elemento in grado di soddisfare un equo *balancing test*. La pronuncia n. 711/1980 sembra accusare i “segni del tempo” oltre che richiedere una ridefinizione dei confini tracciati tra sciopero e impresa, a fronte del nuovo orizzonte che schiude la tecnologia a favore del potere datoriale. Strategie come quelle esaminate reclamano, più che in passato, l’individuazione di nuovi limiti oltrepassati i quali ritenere illegittima la condotta datoriale posta in essere per assolvere non già ad «esigenze indeclinabili» ma a meri «fini della produzione»<sup>93</sup>.

Al di là delle «stimolazioni emotive»<sup>94</sup> che suscita occuparsi della lotta sindacale, preservare il ruolo che dalla fine dell’Ottocento l’azione collettiva ha assunto nella creazione di un assetto di garanzie a tutela del lavoro e contrastare la deriva destrutturante che la dottrina spagnola ha ravvisato nella più recente giurisprudenza costituzionale sono obiettivi essenziali in ordinamenti che configurano lo sciopero come strumento di progresso

---

<sup>89</sup> M. Dell’Olio, *op. cit.*, 811. L’A. si pone in discontinuità rispetto a quanto sostenuto da U. Natoli, *Sullo sciopero per fini contrattuali*, RGL, 1972, I, pp. 339 ss.

<sup>90</sup> Sul tema Giannone, *Il diritto di sciopero e la regola della buona fede secondo la giurisprudenza*, RGL, 1970, I, pp. 221- 238; G. Cotturi, *Buona fede” e lotta sindacale*, *Democrazia e diritto*, 1979 4-5, pp. 710 – 712.

<sup>91</sup> Sono esempi tratti da C.H. Preciado Domènech, *op. cit.*

<sup>92</sup> V. C. Zoli, *La revisione dei limiti apposti al diritto di sciopero e l’autoregolamentazione «guidata»*, RTDPC, 1984, I, pp. 371 ss.

<sup>93</sup> Su cui V. Simi, *I comportamenti contrari al diritto di sciopero*, in AA.VV., *La repressione della condotta antisindacale e i suoi limiti*, Milano, 1979, p. 62.

<sup>94</sup> G. Ghezzi, *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*, RTDPC, 1968, p. 25.

sociale<sup>95</sup> ed in esso ravvisano un limite all'inarrestabile espandersi del liberalismo economico<sup>96</sup>.

A conferma della piena vitalità dello sciopero, anche al di fuori dei “confini noti”<sup>97</sup>, si segnala la *Loi travail* (l. 8 agosto 2016, n. 1088), alla quale va riconosciuto il merito di aver introdotto in favore dei «*travailleurs indépendants de plateformes électroniques*»<sup>98</sup> una tutela nel caso di conflitto collettivo analoga a quella attribuita ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

Segnali incoraggianti si rinvergono anche nell'ordinamento domestico, in specie nell'esperienza della «Carta dei diritti dei lavoratori impiegati nelle piattaforme digitali», promossa nella città di Bologna con il fine di comporre il conflitto in essere con le principali società operanti nel settore del *food deliveroo*<sup>99</sup>. Nell'ambito della contrattazione collettiva metropolitana, a «tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme» è riconosciuto «il diritto di astenersi dal lavoro per un fine comune» (art. 10).

---

<sup>95</sup> Così da ultimo W. Sanguinetti Raymond, *ult. op. cit.*, p. 12.

<sup>96</sup> Entrambe le espressioni sono mutuare da A. Supiot, *op. cit.*, p. 689.

<sup>97</sup> In proposito v. G. Pera, *Sciopero, Enc. Dir.*, 1986, pp. 726-727: conformemente a quanto sancito dall'art. 35 Cost. lo sciopero è stato ricompreso tra gli istituti da riconoscere quale «tutela del lavoro puro e semplice, a prescindere dall'inquadramento giuridico», ancor più laddove fosse diventato difficile «distinguere tra lavoro subordinato ed autonomo secondo i vecchi schemi».

<sup>98</sup> Sulla previsione introdotta nel *Code du Travail* all'art. L. 7342-5, cfr. L. Gratton, *Révolution numérique et négociation collective, Droit social*, 2016, 12, spec. pp. 1058-1059: nessuna significativa novità importa l'immunità creata a favore del lavoratore autonomo di piattaforma informatica in un ordinamento il cui preambolo alla Costituzione riconosce a tutti gli uomini e senza restrizioni il diritto di difendere i propri diritti e interessi attraverso l'azione sindacale e la libera adesione a un sindacato. V. anche I. Desbarats, *Quel statut social pour le travailleurs de plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi, Droit social*, 2017, 11, pp. 971 ss.; M. Julien – E. Mazuyer, *Le droit du travail à la épreuve des plateformes numériques, Revue de Droit du travail*, 2018, pp. 189 ss., spec. pp. 193 ss. Gli AA. definiscono minimalista l'intervento legislativo, date le poche estensioni riconosciute al lavoro su piattaforma reso in forma autonoma. In senso critico anche F. Masson, *Un droit de grève en droit de contract?, Droit social*, 2017, 10, pp. 861-865 nel cui contributo, oltre a riscontrarsi la natura inedita dell'estensione del diritto di sciopero al di fuori della subordinazione, si evidenziano i limiti del dato positivo e la sua inadeguatezza ad assurgere a idoneo parametro di riferimento per i lavoratori delle piattaforme.

<sup>99</sup> In questo fascicolo F. Martelloni, *Individuale e collettivo: la “carta dei riders” viaggia su due ruote*, pp. 18-32.

## Bibliografia

- Agis Dasilva M., *La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el esquirolaje interno*, *Revista Tribuna Social*, 1992, 24, pp. 79-86.
- Aguilar Del Castillo M.C., *El uso de la tecnología y el derecho de huelga: realidades en conflicto*, *LLI*, 2018, pp. 1-26.
- Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Ruffert e Lusseburgo*, a cura di A. Andreoni – B. Veneziani, Ediesse, 2009.
- Balestrieri F., *Sostituzione dei lavoratori in sciopero e condotta antisindacale*, *ADL*, 1997, 6, pp. 143-160.
- Baylos Grau A.P., *Perdida de la función y eficacia de la huelga, especialmente en los sectores de la información y la telecomunicación*, *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2004, n. 5.
- Baylos Grau A.P. - Valdes De La Vega, B., *El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, in AA.VV., *Nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación y derecho del trabajo*, Albacete, 2004, pp. 154-170.
- Baylos Grau A.P., *Reino de España: ¿Se opone el derecho al trabajo al derecho de huelga? Una argumentación falsa*, 2017, <http://www.nuevatribuna.es/opinion/antonio-baylos/opone-derecho-trabajo-derecho-huelga-argumentacion-falsa/20170425104607139106.html>
- Baylos Grau A.P., *Formas nuevas de exteriorización del conflicto laboral y social ante los condicionantes tecnológicos y organizativos*, *Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 2017, 267, pp. 417-430.
- Bellavista A., *Intervento*, *QRGL*, 2017, pp. 165-169.
- Bellini A. – Gherardini A., *Via dall'iceberg. Anatomia di un processo di innovazione dell'azione sindacale*, *QRS*, 2015, 4, pp. 41-58.
- Belviso U., *Brevi note sul crumiraggio*, *RGL*, 1959, I, pp. 117-122.
- Beretta A., *Il crumiraggio indiretto esterno per tramite di lavoratori autonomi e somministrati già operanti nell'ambito aziendale*, *RCDL*, 2012, 2, pp. 392-395.
- Blodgett B. - Tapia A., *Do avatars dream of electronic picket lines? The blurring of work and play in virtual environments*, *Information Technology & People*, 2011, 24, pp. 26-45.
- Brattoli B., *La Corte Suprema e il cd. crumiraggio*, *MGL*, 1986, pp. 336 – 339.
- Bronzini G., *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, *RIDL*, 2009, I, pp. 975-983.
- E. Brynjolfsson – A. Mc Afee, *Race against the machine: how the digital revolution is accelerating Innovation, driving productivity and irreversibly transforming Employment and the economy*, Digital Frontier Press, Lexington, 2015.
- Calamandrei P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, *RGL*, 1952, I, pp. 221-242.
- Calinaud F., *Conflits collectif et sites Internet*, *Droit social*, 2003, 6, pp. 607-614.
- Campanella P., *Gli effetti dello sciopero*, in *Le Fonti. Il diritto sindacale*, a cura di C. Zoli, *DLCComm*, 2007, pp. 700-729.
- Carrizosa Prieto E., *El principio de proporcionalidad como mecanismo de control de las injerencias en el derecho de huelga*, *Revista de Temas Laborales*, 2004, 123, pp. 471-510.
- Caruso L. – Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *Quad. Rass. Sind.*, 3, 2015, pp. 183-218.
- Cotturi G., *"Buona fede" e lotta sindacale*, *Democrazia e diritto*, 1979, 4-5, 710 – 712.
- Dagnino E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, *DRI*, 2016, pp. 137- 163.
- Daubler W., *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, *LD*, 2015, pp. 93-103.

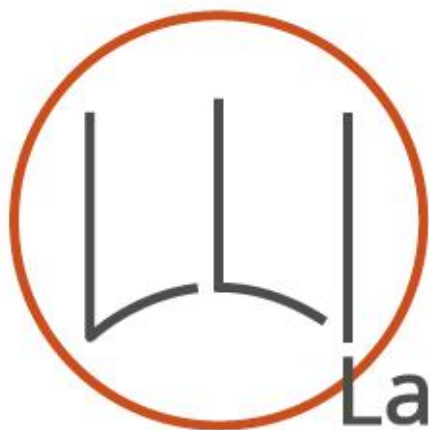
- De Falco F., *Esercizio del diritto di sciopero, neutralizzazione degli effetti e condotta antisindacale*, RIDL, 1992, pp. 331-368.
- De Falco F., *Diritto di sciopero e interesse dell'impresa*, Jovene Editore, 2003.
- Dell'Olio M., *Sciopero e impresa*, Giust. Civ., 1980, pp. 809 – 814.
- Delogu A., *Crumiraggio interno e condotta antisindacale: variazioni sul tema*, 2013, II, pp. 93-99.
- Del Punta R., *Sciopero e reazioni del datore di lavoro*, MGL, 2006, 10, pp. 731- 733.
- Del Vecchio F., *Crumiraggio indiretto interno: la Cassazione traccia i confini entro i quali resta legittimo*, RIDL, 2010, II, pp. 164-168.
- Desbarats, I., *Quel statut social pour le travailleurs de plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi*, Droit social, 2017, 11, pp. 971 – 983.
- De Stefano V., *La protezione del diritto di sciopero nella dialettica tra Corti e organi di supervisione internazionale*, DLRI, 2014, pp. 461-494.
- Di Carluccio C., *La mobile frontiera tra crumiraggio interno ed esterno: breve storia di un caso limite*, RIDL, 2007, II, pp. 16-20.
- Dorigatti L., *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna Fight for \$15!*, Quad. rass. Sind, 2015, 3, pp. 125-141.
- Dorsemont F., *L'esercizio del diritto all'azione collettiva contro le libertà economiche fondamentali dopo i casi Laval e Viking*, DLM, 2008, 3, pp. 493-542.
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione gig economy*, RGL, 2017, 2017, I, pp. 357-365.
- Falsone M., *Tecnica rimediabile e art. 28 dello statuto dei lavoratori*, LD, 2017, 3-4, pp. 565-584.
- Escribano Gimenez, J., *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga*, Tema laborales, 2012, 116, pp. 211-214.
- Escribano Gutiérrez, J., *Derecho de huelga, "ius variandi" y esquirolaje tecnológico*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2017, n. 139, pp. 217-228.
- Fernandez Avilés J.A.- Rodriguez Rico Roldan V., *Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España*, LLI, 2016, vol. 2, n. 1, pp. 46 ss
- Fernandez Dominguez J.J., *Prologo a R. Tascon Lopez, Esquirolaje tecnologico*, Aranzadi, 2018, pp. 17-20.
- Galletti M., *Legittima la sostituzione "interna" di lavoratori in sciopero anche in casi non eccezionali o di emergenza*, ADL, 2011, 6, pp. 1347- 1351.
- Garofalo M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979.
- Ghezzi G., *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*, RTDPC, 1968, pp. 24- 48.
- Giannone, A., *Il diritto di sciopero e la regola della buona fede secondo la giurisprudenza*, RGL, 1970, I, pp. 221-238.
- Girolami F., *Nota a Corte di Cassazione, Sez. Lav., sentenza 26 settembre 2007, n. 20164*, LPO, 2008, 3, pp. 544 – 549.
- González Ortega S., *El derecho de huelga: un derecho fundamental acorralado*, Estud. Financ. Revista de trabajo y seguridad social, 2018, 418, pp. 17-42.
- Gratton L., *Révolution numérique et négociation collective*, Droit social, 2016, 12, pp. 1050-1059.
- Guanàm Hernandez A., *Normas internacionales versus Normas de la UE? De nuevo a proposito del caso Laval*, Relaciones Laborales, 2014, 11, pp. 105-131.
- Guidotti F., *Crumiraggio*, Enc. Diritto, 1962, XI, pp. 436-440.
- Kerr A. - Waddington J., *E- communications: an aspect of Union Renewal or merely doing thing electronically?*, British Journ. Industr. Rel., 2014, 52, pp. 658- 681.
- Lambertucci P., *Il c.d. "sciopero a singhiozzo" nella giurisprudenza della corte di cassazione (con particolare riferimento alla sentenza n. 711 del 30 gennaio 1980)*, RGL, 1980, 10-11, pp. 681-706.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, pp. 59-70.



- Lo Faro A., *Diritto al conflitto e conflitto di diritti nel mercato unico: lo sciopero al tempo della libera circolazione*, *Rass. Dir. pubbl. eur.*, 2010, 1, pp. 45-84.
- Lopez Lluch M.I., *El derecho de huelga: nueva doctrina sobre el “esquirolaje tecnológico en la STS de fecha 5 de diciembre de 2012*, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, n. 5.
- Julien M. - Mazuyer, E., *Le droit du travail à la épreuve des plateformes numériques*, *Revue de Droit du travail*, 2018, pp. 189-198.
- Majo A., *Tutela civile e diritto di sciopero*, *RGL*, 1980, 6-7, pp. 293 – 332.
- Maio V., *Attualità del crumiraggio*, *ADL*, 2011, 3, I, pp. 523 – 545.
- Martin Valverde A., *La doctrina general sobre el derecho de huelga en la sentencia del Tribunal constitucional 11/1981*, *Relaciones laborales*, 1997, 15-16, pp. 110-120.
- Mancini F.G., *Principi costituzionali. Art. 4 cost.* in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, Roma – Bologna, 1975 pp. 199- 276.
- Marguénaud, J.P. -Mouly, J., *L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux*, *Recueil Dalloz*, 2009, 11, pp. 742-760.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: la “carta dei riders” viaggia su due ruote*, *LLI*, 2018, vol. 4, n. 1, p. 18- 32.
- Martinez Moreno C., *El ser o no ser de la huelga: el futbol y el esquirolaje. A proposito de la STC 17/2017, de 2 de febrero, caso Telemadrid*, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017, n. 9.
- Masson F., *Un droit de grève en droit de contract?*, *Droit social*, 2017, 10, pp. 861-865.
- Molina Navarrete C., *Despido colectivo y derecho de huelga: la invención judicial del «esquirolaje interno indirecto»*. *Dialogo con la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2015, num. 354/2014*, *Trabajo y seguridad social*, 2015, 388, pp. 189-195.
- Monereo Perez J.L., *Derecho de huelga y conflictos colectivos*, Comares, Granada, 2002.
- Montuschi, L., *Il diritto di sciopero e il c.d. danno ingiusto*, *RTCP*, 1968, pp. 49-68.
- Moralo Gallego S., *El ejercicio de la huelga y el impacto de las nuevas tecnologías y la descentralización productiva*, *Quadernos de Derecho judicial*, 2003, 3, pp. 191-236.
- Natoli U., *Sullo sciopero per fini contrattuali*, *RGL*, 1972, I, pp. 339 – 359.
- Novitz T., *The internationally recognized right to strike: a past, present and future basis upon which to evaluate remedies for unlawful collective action?*, *Int. Journ. Compar. Lab. Law*, 2015, pp. 357-379.
- Orlandini G., *Il Tribunale di Busto Arsizio condanna Ryanair per condotta anti-sindacale*, *europeanrights.eu*, 28 febbraio 2018.
- Panagiotopoulos P. – Barnett J., *Social media in Union Communications: an international study with UNI Global Union Affiliates*, *British Journ. Ind. Relat.*, 2015, 53, pp. 508-532.
- Pera G., *Nota a decr. Pret. Forlì 31 ottobre 1980*, *GC*, 1981, 2, pp. 437-438.
- Pera G., *Sciopero*, *Enc. Dir.*, 1986, pp. 699-729.
- Perez De Los Cobos Orihuel F., *Insuficiencias de la actual regulación jurisprudencial del derecho de huelga*, in AA.VV., *Controversias del nuevo Derecho del Trabajo*, La ley, Madrid, 2015, pp. 17-40.
- Pérez Rey J., *El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre de 2012)*, *Revista de derecho social*, 2013, n. 61, pp. 163-176.
- Perez Rey J., *El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)*, *Revista de derecho social*, 2017, n. 77, pp. 151-168.
- Poquet Catalá R., *Esquirolaje tecnológico y derecho de huelga. Comentario a la STC 17/2017, de 2 de febrero*, *Derecho de las relaciones laborales*, 2017, 11, pp. 1115-1123.
- Preciado Domenech C.H., *El esquirolaje tecnologico. Un paso mas en la sumision de la persona a la maquina*, *Derecho social*, 2017, 77.
- Putrignano V., *Sostituzione di lavoratori in sciopero con collaboratori coordinati e continuativi e condotta antisindacale*, *ADL*, 2012, 6, pp. 1354- 1358.
- Razzolini O., *Effettività e diritto del lavoro nel dialogo tra ordinamento dell'Unione e ordinamento interno*, *LD*, 2017, pp. 447-470.

- Recchia A.G., Alone in the crowd? *La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, pp. 141-166.
- Richer M., *Unions 2.0: le syndacalisme a l'ère du numérique. Dans le web 2-0, les sybdacats sont aux adberents absents*, *Europeanright.eu*, 15 giugno 2015.
- Rodriguez Escanciano S., *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- Roqueta Buj R., *Artículo 6.5. Prohibición del esquirolaje* in AA.VV., *El real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo*, La Ley, Madrid, 2013.
- Rosano M., *Sostituzione dei lavoratori in sciopero: la Corte di Cassazione apre al crumiraggio esterno improprio DRI*, 2010, pp. 1162- 1267.
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale* in *Web e lavoro. Profili identitari e di tutela* a cura di P. Tullini, Giappichelli, , pp. 197-212.
- Sala Franco T., *Los mecanismos empresariales de defensa frente a una huelga*, in AA.VV., *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.
- Sanguinetti Raymond W., *Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales*, *Relaciones Laborales*, 2012, 21-22, 15- 30.
- Sanguinetti Raymond W., *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnologico y producido*, *Trabajo y derecho*, 2016, 14, 10 – 15.
- Sanguinetti Raymond W., *El derecho de huelga en entredicho?*, *Trabajo y Derecho*, 2017, 28, 11- 15.
- Silberman M., *Worker initiatives in the platform economy – The Deliveroo Strike*. *Crowdworking project*, *IG Metal*, 18 agosto 2016.
- Simi V., *I comportamenti contrari al diritto di sciopero*, in AA.VV., *La repressione della condotta antisindacale e i suoi limiti*, Giuffrè, 1979, pp. 62-90.
- Siotto, F., *In dubious battle: crumiraggio e condotta antisindacale nel bilanciamento tra diritto di sciopero e libera iniziativa economica*, RGL, 2011, II, pp. 517-526.
- Smith S. - Harwood P., *Social media and its impact on employers and trade unions*, *Employment Relations Comment*, 2011.
- Supiot A., *Revisiter le droit a l'action collective*, *Droit social*, 2001, pp. 687-704.
- Talens Visconti E.E., *Esquirolaje tecnologico: interrogantes abiertos*, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, 5, pp. 173-192.
- Tascon Lopez R., *El esquirolaje tecnologico*, Aranzadi, 2018.
- Tassinari A. - Maccarrone V., *The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement*, *Transfer*, 2017, 23(3), pp. 353-357.
- Tattersall A., *Il potere delle coalizioni sociali tra sindacati e comunità*, *QRS*, 2015, 3, pp. 111-128.
- Todoli Signes A., *El esquirolaje tecnologico como metodo de defensa ante la huelga*, *Revista Actualidad laboral*, 2014, 7-8, pp. 4-12.
- Torrente Gari S., *El derecho de huelga y las innovaciones tecnologicas*, *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 2000, 102, 447- 460.
- Toscani Giménez D., *La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnologico*, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2017, n. 30, 82-86.
- Treu T., *Gli strumenti di lotta sindacale degli imprenditori: in particolare la serrata*, RGL, 1980, I, pp. 215-241.
- Tullini P., *Effettività dei diritti fondamentali dei lavoratori: attuazione, applicazione, tutela*, DLRI, 2016, pp. 291 -316.
- Ugarte Cataldo J.L., *Teoria del derecho de huelga, constitucion y contenido protegido*, *Trabajo y Derecho*, 2016, 23, pp. 23-38.
- Vimercati A. (a cura di), *Il conflitto sbilanciato*, Cacucci, Bari, 2009.
- Vazquez A., *Validex del "esquirolaje tecnologico" en situaciones de huelga*, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2017, n. 122, 74-75.

- Viceconte M., *Il contenimento del danno da sciopero da parte del datore di lavoro: mezzi consentiti e mezzi non consentiti*, LPO, 2008, 3, pp. 375-382.
- Weiss M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, DRI, 2016, 3, 651-663.
- Zangari G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè, 1969.
- Zilio Grandi G., *L'ipotesi classica della sostituzione dei lavoratori in scioper tra fonti di disciplina e diritti costituzionali*, DRI, 2007, pp. 509-513.
- Zoli C., *La revisione dei limiti apposti al diritto di sciopero e l'autoregolamentazione «guidata»*, RTDPC, 1984, I, pp. 806-841.



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

**Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione:  
ancora una sentenza spagnola qualifica come  
subordinati i fattorini di *Deliveroo***

**GEMMA PACELLA**

Università Politecnica delle Marche

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





## **Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di *Deliveroo***

**GEMMA PACELLA**

Università Politecnica delle Marche  
Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro  
gemma.pacella@gmail.com

---

### ABSTRACT

---

The paper relates with the qualification of on demand delivery men employment relationship, involving worldwide judgments.

The Italian jurisprudence on the *Foodora* case law, qualifying the riders as self-employed workers, despite of the above mentioned Courts ruling.

Last June the Valencia *Juzgado de lo Social* Court ruled that *Deliveroo* riders are not self-employed but they are in a contract of service, in the meaning of art. 1.1 Spanish Estatuto de los trabajadores.

The Employment Tribunal in Valencia states that *Deliveroo* drivers's performance is 'hetero-organized work'. The 'hetero-organized work' is not a new concept in Italian legal system, according to n. 30/1996 ruling of the Constitutional Court, which recognized the subordinazione in the meaning of art. 2094 Italian Civil Code when the useful result of the work is owned by the firm and the employer has the power to manage his own business.

**Keywords:** Digital platforms; riders; case-law; directive power; subordination

---

## **Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di *Deliveroo***

SOMMARIO: 1. L'ordinamento italiano di fronte al problema qualificatorio del rapporto di lavoro *on demand*. – 2. La sentenza del *Juzgado de lo Social* di Valencia qualifica “finti autonomi” i *riders* di *Deliveroo* – 3. Si può ancora parlare di subordinazione?

### **1. L'ordinamento italiano di fronte al problema qualificatorio del rapporto di lavoro *on demand***

I discussi casi che hanno interessato la giurisprudenza in tutto il mondo sui lavori *on demand*<sup>1</sup>, offrono una occasione di riflessione utile nel nostro ordinamento: la recente sentenza sul caso Foodora del Tribunale di Torino è stata la prima in Italia a pronunciarsi sul profilo qualificatorio del rapporto di lavoro tra i *riders* e la piattaforma di consegna dei pasti a domicilio<sup>2</sup> e, come è ben noto alla dottrina, la sentenza di primo grado ha deciso che si tratta di lavoratori autonomi<sup>3</sup>.

L'argomento più rilevante a riguardo è stato la spontaneità dell'attivazione dei *riders* sull'algoritmo della piattaforma che, in termini giuridici, si traduce nella libera scelta dei fattorini non solo relativamente all'*an* della prestazione (se accettare o meno la commissione di una consegna) ma anche relativamente al quando (in quali turni inserirsi)<sup>4</sup>. Avviene, cioè, che i *riders* delle piattaforme che consegnano pasti a

---

<sup>1</sup> Si possono, qui, richiamare solo i casi che hanno avuto maggiore rilevanza in dottrina: Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, in <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> con nota di D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di “worker”: la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *DRI*, 2017, pp. 575-58; Superior Court of California — County of San Francisco, 16 giugno 2015, n. CGC- 15- 546378, *Berwick v Uber Technologies Inc.*, in <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359- 34.2016.5.03.0112 con nota di G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, pp. 570-578; Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, n. KEAT/0056/17/DA e Cour d'Appel de Paris, 22 novembre 2017, n. 16/12875, con note di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, II, pp. 63-71.

<sup>2</sup> Trib. Torino, 11 aprile 2018, testo integrale in [https://www.lavorodiritteuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza\\_foodora\\_completa.pdf](https://www.lavorodiritteuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf).

<sup>3</sup> Per il momento è reperibile un'intervista a V. De Stefano dell'8 maggio 2018, in [www.ilmanifesto.it](http://www.ilmanifesto.it).

<sup>4</sup> Ad esempio, c'è chi ha rilevato che nelle piattaforme di Deliveroo e Foodora, nel contesto della gig economy, «[...] si ha una prestazione di lavoro “freelance” facilitata dalla tecnologia

domicilio, attraverso la *app* sul proprio telefono cellulare, possono decidere quando rendersi disponibili al lavoro e, dunque, se e quando accettare la commissione.

Tale dato fattuale, nel nostro ordinamento, è stato ricondotto alla categoria giuridica del lavoro autonomo fin dai tempi della questione dei *pony express*<sup>5</sup> che, tutt'oggi, rappresentano per molti il modello giuridico antesignano in cui far rientrare il lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali. Il paragone non è affatto nuovo alla dottrina, che segnala come pure le persone impegnate in quel lavoro «erano lasciate contrattualmente libere di rispondere o no alla chiamata via radio e quindi vedevano la propria prestazione giuridicamente qualificata come autonoma; oggi la stessa questione si ripropone in un numero di casi molto maggiore e per una gamma di servizi molto più ampia (basti pensare, oltre che ai servizi offerti dalla già citata *Uber*, a quelli offerti da imprese come *Amazon*, *Foodora* o *Deliveroo*)»<sup>6</sup>. È, peraltro, la stessa dottrina che ha paventato, negli ultimi tempi, un restringimento progressivo dell'area della subordinazione, direttamente proporzionale all'allargamento del numero dei lavoratori *on demand*: «si può dunque ipotizzare che in un futuro non molto lontano l'erosione dell'area del lavoro qualificabile come subordinato secondo i criteri tradizionali, e pertanto protette da un sistema di coperture *lato e stricto sensu* assicurative, incominci a costituire un problema sociale di importanza non secondaria, imponendo un aggiustamento del sistema di protezione e in particolare della definizione del suo campo di applicazione»<sup>7</sup>.

Il che vuol dire escludere, a priori, che il *labour platform* possa essere qualificato come subordinato<sup>8</sup>.

---

dell'algoritmo», così A. Toppeta, *Gig economy: efficienza e sregolatezza*, novembre 2016, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).

<sup>5</sup> Per i commenti alla vicenda dei *pony express*, molto nota in dottrina, si rinvia ad alcuni di essi: P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, pp. 70-85, in commento a Pret. Milano, 20 giugno 1986; Idem, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, pp. 59-107; E. Dagnino, *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*, ottobre 2016, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

<sup>6</sup> P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, pp. 525- 563, spec. 527.

<sup>7</sup> Ivi, p. 528.

<sup>8</sup> Sulla questione della qualificazione del rapporto del lavoro *on demand*, si veda per tutti il lucido contributo di P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 1-14; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working papers Csdle “Massimo D’Antona”, n. 336/2017; A. Aloisi, *Il “lavoro a chiamata” e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 19-56 e M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

Il semplice fatto di sottrarsi ad un potere direttivo che determini come e quando effettuare o esercitare la prestazione sarebbe indice di autonomia del rapporto: si è radicata l'idea che se non può –fattualmente- essere dimostrata l'eterodirezione del rapporto di lavoro non sussista subordinazione<sup>9</sup>, bensì solo autonomia o, tutt'al più, le atipiche forme che sono andate susseguendosi negli anni.

Resta, tuttavia, una componente della subordinazione, che ne consente la configurabilità, pur in assenza di una piena eterodirezione. Si tratta dell'etero-organizzazione<sup>10</sup>: in questo senso chiara e più che mai attuale, la sentenza della Corte costituzionale n. 30/1996. Luigi Mengoni, relatore della nota pronuncia, ebbe modo di argomentare la questione nei seguenti termini: «Per l'applicazione degli altri aspetti della tutela del lavoro [...] assume rilievo non tanto lo svolgimento di fatto di un'attività di lavoro connotata da elementi di subordinazione, quanto il tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata e il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita. Devono cioè concorrere tutte le condizioni che definiscono la subordinazione in senso stretto, peculiare del rapporto di lavoro, la quale è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della

---

<sup>9</sup> Nella ricostruzione del concetto di eterodirezione come nucleo duro della subordinazione non può non essere richiamato l'insegnamento di Ludovico Barassi, per cui si rimanda a B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. 381-450, spec. p. 385-386, in cui l'A. riconosce che «la posizione soggettiva del debitore della prestazione è quella di soggetto passivo o, meglio, destinatario del potere di organizzazione nella misura in cui le sue energie sono plasmate, dirette ed indirizzate [...] la coppia passività/direzione (ed indirizzo) raffigura l'equivalenza tra i soggetti del rapporto» e p. 435-437.

<sup>10</sup> L'elemento dell'etero-organizzazione nel nostro ordinamento richiama la disposizione di cui all'art. 2, co.1, del D.Lgs. n. 81/2015, in tema di collaborazioni etero-organizzate. Per un commento alla norma e alle varie interpretazioni configuratesi in dottrina si rinvia a: P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. N. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, n. 6, pp. 1117-1132; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, pp. 65-89; S. Ciucciovino, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, II, p. 321- 343; M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e crowd working*, in *DRI*, 2017, pp. 985-1005; R. Diamante, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, pp. 105- 144; C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, pp. 43-74.



prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato»<sup>11</sup>.

Una sentenza unica nel suo genere, considerando che «la Corte costituzionale ha sempre mostrato una certa ritrosia a pronunciarsi in merito alla definizione di subordinazione e, comunque, nelle rare occasioni in cui ha disatteso l'atteggiamento di *selfrestraint*, ha dato adito a non poche perplessità»<sup>12</sup>. Eppure, la pronuncia richiamata ha fatto luce su due degli elementi che oggi consentono una interpretazione del rapporto di lavoro *on demand* per le piattaforme della *gig economy* nel senso della subordinazione. Si tratta di rilevare gli elementi che consentono di rintracciare l'alienità del risultato e dell'organizzazione della piattaforma rispetto ai *riders*.

L'operazione di individuazione di questi due elementi può essere condotta su un piano non meramente teorico e presuntivo, bensì nelle sentenze delle corti chiamate in tutto il mondo a giudicare sui casi del lavoro su piattaforme digitali che, ormai in misura crescente<sup>13</sup>, si stanno orientando per la qualificazione del rapporto di lavoro dei fattorini nel senso della subordinazione.

Non possiamo non tenere conto che il richiamo alla giurisprudenza estera implica una comparazione tra istituti che possono risultare effettivamente diversi tra un ordinamento e l'altro<sup>14</sup>, specie tra il nostro e gli ordinamenti di common law,

---

<sup>11</sup> Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30, in <http://www.giurcost.org/decisioni/1996/0030s-96.htm>; ma anche, tra le più recenti: Cass., 19 febbraio 2016, n. 3303; 8 aprile 2015, n. 7024; 17 aprile 2009, n. 9256.

<sup>12</sup> R. Santagata De Castro, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2017, pp. 397-431, spec. p. 405.

<sup>13</sup> Tra le pronunce recenti si segnala anche quella della High Court of Great Britain del giugno 2018. Non essendo reperibile la sentenza, qui se ne può sinteticamente proporre il contenuto: l'High Court avrebbe ribaltato la decisione del Central Arbitration Committee (CAC) del 14 novembre 2017, n. TURI/985(2016), che non aveva accolto la richiesta dell'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) di rappresentare i *riders* di Deliveroo nel territorio londinese, sulla base del fatto che quest'ultimi non possono essere qualificati come lavoratori dipendenti, potendo farsi sostituire da un altro fattorino e potendo abbandonare il lavoro. La High Court, a cui è giunto il ricorso avverso la sentenza del CAC da parte dell'IWGB, pur rigettando gran parte delle argomentazioni del sindacato, ha accolto la procedura di *judicial review* della sentenza del CAC, sul presupposto che quest'ultimo avrebbe dovuto, quantomeno, considerare il diritto dei *riders* alla contrattazione collettiva, come sancito dall'art. 11 della Convenzione europea dei diritti umani. Per approfondimenti si rinvia ai commenti dei giornali inglesi: S. Butler, *Union wins first round in Deliveroo high court employment challenge*, 15 giugno 2018, in [www.theguardian.com](http://www.theguardian.com).

<sup>14</sup> Come avviene, ad esempio, ponendo a confronto la categoria dell'ordinamento inglese dei "workers", ai sensi dell'art. 230 (3) (b) dell'Employment Right Act, emersa anche dalla nota

tuttavia tornerà utile riferirsi alle decisioni di altri sistemi giuridici per la qualificazione del rapporto, che non può essere trascurata quando si tenta di costruire trattamenti minimi normativi e retributivi per i *riders*<sup>15</sup>, e per rilevare che un'altra strada ermeneutica del rapporto di lavoro in questione, oltre l'autonomia, è possibile.

## **2. La sentenza del *Juzgado de lo Social* di Valencia qualifica “finti autonomi” i *riders* di *Deliveroo***

La sentenza in commento del *Juzgado de lo Social* di Valencia<sup>16</sup> si ascrive all'orientamento giurisprudenziale che in diversi Stati riconosce il vincolo di subordinazione nel rapporto di lavoro tramite piattaforme digitali. La giudice dedica gran parte della pronuncia alla ricostruzione degli elementi del contratto di lavoro stipulato tra *Deliveroo* e i suoi fattorini. Dunque, è da subito evidente che il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti fa da guida alla giurisprudenza<sup>17</sup>, in grado di sostituirsi alle parti del rapporto individuale di lavoro e ricostruirne la natura, attraverso l'analisi fattuale degli elementi della fattispecie e per effetto di un procedimento di sussunzione di essi nella fattispecie astratta.

Il Tribunale accerta l'illegittimità del licenziamento intimato al *rider* ricorrente: le motivazioni addotte si fondano sulla riconducibilità del rapporto di lavoro alla categoria della subordinazione, ai sensi dell'art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores che riprende non solo la lettera dell'art. 2094 c.c. ma anche la nostra giurisprudenza

---

sentenza dell'Employment Tribunal di Londra nel qualificare il rapporto dei drivers di Uber, e la nostrana categoria della “parasubordinazione”.

<sup>15</sup> Peralto, si segnalano gli accordi siglati dalle piattaforme per fornire forme assicurative ai lavoratori, evidentemente nell'ottica di aumentare le tutele per eludere la questione principale della qualificazione del rapporto ed evitare che ridondi tra le corti internazionali. Si vedano gli accordi siglati da *Deliveroo* (maggio 2018) e da Uber (dicembre 2017) con le rispettive agenzie, per garantire una polizza assicurativa unica ai loro autisti. Notizie reperibili in [www.ilsole24ore.it](http://www.ilsole24ore.it)

<sup>16</sup> La sentenza, inedita in dottrina, ha avuto una certa risonanza tra i media: si veda, ad esempio, il commento di R. Ciccarelli, *In Spagna i riders di Deliveroo sono lavoratori*, in *Il Manifesto*, 5 giugno 2018.

<sup>17</sup> Principio che ha più volte orientato anche le corti italiane, da ultimo si veda: Cass., 25 giugno 2018, n. 16690, nella quale si legge che «[...] la Corte escludeva di poter valorizzare un'ipotetica volontà contrattuale nel senso della natura autonoma propugnata dalla società, anche per la mancanza per la maggior parte del rapporto di una regolamentazione di esso, sicché doveva essere indagata esclusivamente la manifestazione concreta e l'atteggiarsi fattuale delle prestazioni rese [...]». Per l'ordinamento spagnolo, la stessa Corte della sentenza in commento richiama le precedenti e consolidate sentenze del Tribunal Supremo, 11 giugno 1990, n. 6201; 5 luglio 1990, n. 7259, in [http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder\\_Judicial](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial).

costituzionale della citata sentenza n. 30: «*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*»<sup>18</sup>. Evidentemente, l'inserimento nell'ambito dell'organizzazione (e della direzione) di altra persona, nonché l'esercizio della prestazione per conto altrui, sono gli elementi determinanti per definire l'ambito di applicazione dello statuto e, dunque, per qualificare il concetto di *trabajadores*, per la legislazione ma anche per la giurisprudenza spagnola<sup>19</sup>.

Il Tribunale valenciano, poi, esamina gli elementi principali invocati per definire il rapporto di lavoro nei termini dell'autonomia. Innanzitutto, il *Juzgado de lo Social* recupera altra giurisprudenza a proposito del lavoro di *conductores de vehículos* per chiarire che sussiste la *naturaleza jurídica laboral* del rapporto, anche quando il lavoratore apporta per l'esercizio della prestazione di trasporto un veicolo nella sua disponibilità: evidentemente, la proprietà di uno strumento di produzione non è determinante ad escludere la relazione di lavoro subordinato tra le parti, qualora concorrono le caratteristiche della corrispettività, della dipendenza e, ancora una volta, dell'alienità e giacché la titolarità della piattaforma virtuale ricade sempre in capo all'impresa<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Art. 1.1, Estatuto de los Trabajadores: «La presente legge si applica ai lavoratori che volontariamente prestano i loro servizi retribuiti per conto altrui e nell'ambito della organizzazione e direzione di altra persona, fisica o giuridica, denominata datore di lavoro o imprenditore».

<sup>19</sup> La giudice del caso in commento rinvia a: Tribunal Supremo, 29 dicembre 1999, n. 53932.

<sup>20</sup> Si noti come, a differenza di altra giurisprudenza, il *Juzgado de lo Social* non approfondisce la questione relativa alla natura commerciale della piattaforma di Deliveroo, dando per assodato che si tratti proprio di un'impresa, in piena adesione alla recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 20 dicembre 2017, C-434/2015, *Elite c. Uber*, secondo cui l'attività di Uber va qualificata come servizio nel settore dei trasporti, ai sensi dell'art. 58, paragrafo 1, del TFUE. La pronuncia vale anche per la piattaforma di Deliveroo, considerando le argomentazioni della Corte di Giustizia secondo cui: «il servizio d'intermediazione della Uber si basa sulla selezione dei conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo ai quali tale società conferisce un'applicazione senza la quale, da un lato, tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto e, dall'altro, le persone che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana non ricorrerebbero ai servizi di tali conducenti. Inoltre, la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente che la Uber fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che la società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente [...] Tale servizio d'intermediazione deve quindi essere considerato parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è un servizio di trasporto». Tale schema negoziale, se vale per l'impresa Uber, a maggior ragione, vale per l'impresa Deliveroo, che non solo determina il prezzo della consegna per i clienti, ma anche il prezzo per i ristoranti che forniscono i pasti da consegnare alla clientela (punto 39 della sentenza).

Altro elemento preso in considerazione dalla sentenza in commento è la personalità del rapporto di lavoro dei *riders*: la possibilità di farsi sostituire da un'altra persona ha carattere meramente eccezionale e non abituale, configurandosi nelle ipotesi di infermità, ferie annuali o ulteriori impossibilità (*los averías*). Dunque, il carattere personale resta elemento fondamentale e originale del rapporto di lavoro, come si evince dal contratto che espressamente dispone che “*el servicio será prestado personalmente*”.

Questi i principali elementi che consentono alla corte valenciana di pervenire alla conclusione per cui «*la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajenas*»<sup>21</sup>.

La dipendenza è confermata dal dato inequivocabile per cui l'autista segue le istruzioni (direttive) impartite unilateralmente dalla piattaforma: intanto può accedere, previa registrazione personale, alla applicazione di cui è titolare l'impresa stessa e da essa gestita; poi, è la piattaforma a decidere il luogo della prestazione e, per quanto attiene l'argomento più ostativo, il *conductor* segnala all'impresa le fasce orarie in cui intende esercitare la prestazione, tuttavia le stesse devono riferirsi all'orario preventivamente stabilito dall'azienda. Ciò vuol dire che, per quanto sia l'autista a comunicare la sua disponibilità al lavoro nei turni che preferisce, è pur sempre l'azienda a inserire la disponibilità manifestata dal lavoratore nelle fasce orarie unilateralmente stabilite per l'esercizio della prestazione, poiché si tratta di segmenti orari in cui –come si evince dalle voci del contratto stipulato con Deliveroo- la richiesta di consegna da parte della clientela è maggiore (pranzo: 12:30-16:30; merenda: 16:30-20:00; cena: 20:00-00:00). Quest'ultimo aspetto concernente l'orario di lavoro è decisivo per sciogliere i nodi più intricati della vicenda dei *riders*: la spontaneità nella disponibilità al lavoro retrocede dinnanzi al fatto che quest'ultima è allocata dalla piattaforma, secondo le sue esigenze, nelle fasce orarie che preferisce.

A ciò il Tribunale spagnolo aggiunge la valutazione dell'esercizio del potere di controllo da parte dell'impresa, specie tramite la geo-localizzazione del lavoratore durante l'esecuzione della prestazione, ma soprattutto considera l'alienità<sup>22</sup> del risultato e della organizzazione: la corte sottolinea che l'organizzazione dell'impresa

---

<sup>21</sup> «La prestación de servicio del recurrente a favore della convenuta, presenta tratti che sono compatibili solo con il lavoro dipendente e per conto altrui».

<sup>22</sup> L'alienità è un elemento di gran conto nell'ordinamento giuslavoristico spagnolo: «se materializa en el hecho de que el resultado del trabajo o [...] la utilidad patrimonial de la prestación de servicios se asigna desde su origen en el empleador, en la medida en que a través de tal relación contractual el empleado pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y, por ende, el resultado de su esfuerzo pertenece al empleador», J. Cruz Villalón, *Compendio de derecho del trabajo*, 2014, Editorial Tecnos, Madrid, p. 31.

è unilateralmente a carico di Deliveroo nella determinazione del costo del servizio reso, a seguito del quale l'impresa corrisponde una retribuzione agli autisti di circa 3,38 euro, nella negoziazione con i ristoranti fornitori dei pasti da consegnare e con i clienti richiedenti il servizio.

È, pertanto, evidente che «*el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada*»<sup>23</sup>.

### 3. Si può ancora parlare di subordinazione?

La sentenza in commento non aggiunge elementi di particolare rilevanza e novità alla giurisprudenza in tema di qualificazione del rapporto di lavoro tra i fattorini e Deliveroo, tuttavia è utile per continuare a tracciare quel percorso ermeneutico che, come si diceva innanzi, propone una lettura del rapporto dei lavoratori digitali in chiave di subordinazione.

La dottrina spagnola che per prima ha commentato la sentenza, in effetti ha osservato che, per quanto le motivazioni siano ben chiare e argomentate, non potrebbero considerarsi valide ed estensibili a tutte le forme di lavoro per le piattaforme virtuali<sup>24</sup>. Dunque, se da un lato emerge la necessità di guardare ai rapporti di lavoro *on demand* caso per caso e non generalizzare, dall'altro lato resta da chiarire se la categoria della subordinazione sopravviva nei suoi caratteri tradizionali o se sia possibile già sul piano ermeneutico un ripensamento<sup>25</sup> in concomitanza e rispetto ai rapporti di lavoro *on demand*<sup>26</sup>.

Già una dottrina ha osservato che «non solo è cambiata la morfologia della subordinazione, ma questa è divenuta più intensa rispetto al passato»<sup>27</sup>, eppure la dilatazione della categoria, proprio per effetto dell'incidenza dei *platform labours*, pare

---

<sup>23</sup> «Il lavoro del ricorrente si incardina nell'ambito della organizzazione e direzione dell'impresa convenuta in giudizio».

<sup>24</sup> A. Todolí, *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>.

<sup>25</sup> Per una prospettiva ricostruttiva del concetto tradizionale di subordinazione e, insieme, interrogativa sulle sue evoluzioni, si veda M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione, Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani, F. Carinci, vol. IV, tomo I, Cedam, Padova, 2012, pp. 3-47.

<sup>26</sup> Un invito a riflettere ancora sulla subordinazione nei rapporti digitali si coglie in V. Bavaro, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018, I, pp. 35-63, spec. p. 40, secondo cui: «[...] occorre, prima di tutto, rifuggire dagli afflatti metafisici e profetici sulla fine del lavoro dipendente e del suo diritto (o addirittura sulla fine del lavoro *tout court*) in conseguenza della quarta rivoluzione industriale».

<sup>27</sup> J. Ruaso Delgue, *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in DRI, 2014, pp. 953-973, spec. p. 958.

una via non sempre praticabile anche a quella dottrina che non esclude a priori la subordinazione nel rapporto di lavoro *on demand*<sup>28</sup>.

Tuttavia, si è detto della tendenza della giurisprudenza di vari ordinamenti all'individuazione degli elementi *tipici* della subordinazione e, per il nostro in particolare, della possibile rivitalizzazione di quell'elemento che la Corte costituzionale italiana già nel 1996 ebbe modo di definire alienità dell'organizzazione e del risultato conseguito e gestito dall'impresa rispetto alla persona che lavora.

Si è osservato che la questione che alimenta maggiormente l'opposta tendenza ad escludere la subordinazione per i lavoratori *on demand* è legata al tempo della prestazione, risultando quest'ultima esercitata in modo irregolare, non solo nel senso di discontinua e saltuaria, com'è tipico dei lavori ascrivibili alla *gig economy*, l'economia –appunto- del “lavoretto”<sup>29</sup>, ma anche nel senso della facoltà del prestatore di sottrarsi. Eppure, una recente sentenza della Cassazione<sup>30</sup> ha deciso che «la fattispecie di subordinazione prevista dall'art. 2094 c.c. non richiede necessariamente una continuità giornaliera nell'esercizio dell'attività lavorativa, essendo compatibile con la natura dipendente del rapporto anche una prestazione cadenzata con tempi alternati o con articolazione della prestazione giornaliera diversa da quella ordinaria a tempo pieno. Quindi, non vale a escludere la subordinazione la circostanza che non sia stata data la dimostrazione di una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, in quanto quest'ultima è solo un elemento sintomatico della subordinazione ma non essenziale e determinante»<sup>31</sup>. Lo stesso argomento può, perciò, essere adoperato per considerare non determinante, nella prestazione *on demand*, la discontinuità ed eventualità, che non esauriscono il contenuto della subordinazione, laddove sussistano e siano accertati, *de facto*, gli elementi della etero-direzione o e della etero-organizzazione. Invero, c'è chi in dottrina sostiene che «l'etero-organizzazione, nello stato di cose presenti diventa, infatti, l'esclusivo criterio per accedere al pianeta delle tutele di base e quindi giocoforza sarà agita a tal fine, in mancanza di protezioni specifiche»<sup>32</sup>, ovvero che l'elemento dell'alienità dell'organizzazione sia strumentalizzata per l'accesso alle tutele e ai trattamenti normativi minimi e tipici della subordinazione: come a dire

<sup>28</sup> Così R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit.

<sup>29</sup> Tra gli ampi contributi in tema di *gig economy*, si veda per tutti: V. De Stefano, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in RGL, 2017, II, pp. 241-258.

<sup>30</sup> Cass., 3 ottobre 2017, n. 23056.

<sup>31</sup> O. La Tegola, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in RGL, 2018, II, pp. 12-16, spec. p. 12.

<sup>32</sup> G. Bronzini, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in RIDL, 2016, III, pp. 75- 94, spec. p. 78.

che ciò che non può entrare dalla porta principale, vi rientra, attraverso un *escamotage*, dalla finestra.

Eppure, la sentenza costituzionale del 1996 non è rimasta un *unicum* nella definizione dell'etero-organizzazione come fattore costituente il vincolo della subordinazione: anche la Cassazione riprende il concetto di "doppia alienità" che si verifica «non solo quando la prestazione lavorativa è destinata a svolgersi nel contesto di una organizzazione produttiva "altrui" ma anche quando del relativo risultato è destinato ad appropriarsi solo il titolare dell'organizzazione»<sup>33</sup>. E ancora, ha fatto seguito una sentenza di merito che nel ricostruire i c.d. indici di subordinazione vi ha ricompreso l'alienità dell'organizzazione e dei risultati della prestazione<sup>34</sup>.

Ritengo, dunque, che la rilevanza che la giurisprudenza, anche nella sentenza valenciana da cui sono partita, accorda all'etero-organizzazione e il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti portino alla configurabilità della subordinazione anche nei rapporti di lavoro digitali: gli elementi rilevanti ai fini della qualificazione nei termini della subordinazione di questi rapporti di lavoro non sono inediti alla giurisprudenza che ha già individuato nell'etero organizzazione e nell'etero risultato un elemento valido per sussumere nelle maglie della subordinazione un rapporto di lavoro, come ci mostrano anche, da un concetto di subordinazione pressoché sovrapponibile al nostro, le sentenze brasiliana e spagnola qui ricordate.

---

<sup>33</sup> Cass., 16 gennaio 2007, n. 820.

<sup>34</sup> Corte d'appello di Genova, 30 settembre 2013.

## Bibliografia

- Aloisi A., *Il "lavoro a chiamata" e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 19-56.
- Bavaro V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, I, pp. 35-63.
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).
- Bronzini G., *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, III, pp. 75- 94.
- Cabrelli D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *DRI*, 2017, pp. 575-58.
- Ciucciovino S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, I, p. 321- 343.
- Cruz Villalón J., *Compendio de derecho del trabajo*, 2014, Editorial Tecnos, Madrid.
- Dagnino E., *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*, ottobre 2016, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).
- De Stefano V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, II, pp. 241-258.
- Diamante R., *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, pp. 105-144.
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, II, pp. 63-71.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, pp. 70-85.
- Ichino P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, pp. 59-107.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, pp. 525- 563.
- Lai M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e crowd working*, in *DRI*, 2017, pp. 985-1005.
- La Tegola O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *RGL*, 2018, II, pp. 12-16.
- Martone M., *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. Persiani, F. Carinci, vol. IV, tomo I, Cedam, Padova, 2012, pp. 3-47.
- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, pp. 570-578.
- Pallini M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, pp. 65-89.
- Pisani C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, pp. 43-74.
- Ruaso Delgue J., *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in *DRI*, 2014, pp. 953-973.
- Santagata De Castro R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2017, pp. 397-431.
- Todolí A., *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>.
- Toppeta A., *Gig economy: efficienza e sregolatezza*, novembre 2016, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. N. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, n. 6, pp. 1117-1132.



Tullini P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 1-14.

Veneziani B., *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. 381-450.

Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working papers Csdle "Massimo D'Antona", n. 336/2017.

## Documenti

Juzgado de lo Social, VI sección, 1 giugno 2018, n. 244 – Ana Belen Diez Farto *Est.* – Jose Enrique (avv. Rafael Martínez Simón) c. Roofoods Spain S.L. – Marco Civolani (avv. Román Gil Albuquerque)

### *Omissis.* – ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado. En la contestación a la demanda ROOFOODS SPAIN S.L. ha opuesto la excepción de incompetencia de jurisdicción. Así mismo, se ha opuesto a la estimación de la demanda alegando la concurrencia de la excepción de modificación sustancial de la demanda ante las nuevas causas de impugnación del despido aducidas por la parte demandante al inicio de la vista, excepción ésta que, previo traslado a la contra parte, fue estimada en el acto de la vista, al amparo de lo dispuesto en el Art. 80 de la L.R.J.S., teniendo por no efectuadas las manifestaciones realizadas respecto a nuevas causas de impugnación del despido. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas se dio por terminado el acto de la vista acordando, con suspensión del plazo para dictar Sentencia, dar traslado al Ministerio Fiscal para informe. Conferido el preceptivo traslado, y previas las alegaciones de las partes, quedaron los autos conclusos para dictar Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado, en lo esencial, las prescripciones legales.

### HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

1.- El demandante Jose Enrique, con D.N.I. NUM000, ha venido prestando servicios para la empresa ROOFOODS SPAIN S.L.U., dedicada a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo, con C.I.F. B-87343265, en Valencia, desde el 25/10/16, como transportista para el reparto y distribución de comida preparada de restaurantes -en adelante repartidor-, "rider", percibiendo una retribución media diaria, con exclusión de impuestos, de 28,49 euros.

2.- La relación entre las partes se inició en virtud de contrato de prestación de servicios, suscrito entre las partes en fecha 25/10/16, en el que tras exponer que la empresa se dedica, entre otras actividades de lícito comercio, a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en la oficina de trabajo del cliente, y que el proveedor se dedica a la prestación a terceros de servicios de reparto en general, establece las siguientes cláusulas:

" 1.- Objeto del contrato.

El objeto del presente Contrato es establecer los términos de la prestación de servicios objeto del mismo.

El Proveedor podrá subcontratar los servicios acordados con terceros previa autorización de la Empresa por escrito.

El presente Contrato y los Servicios que componen su objeto tendrán naturaleza mercantil.

El proveedor actuará en todo momento como contratista independiente y no será considerado ni se presentará como, agente, empleado o socio de la Empresa.

#### 2.- Precios del servicio.

Durante el periodo de vigencia del presente Contrato, la Empresa abonará al Proveedor la cantidad bruta de 3.38 euros por cada entrega efectivamente realizada.

Los importes considerados en el párrafo anterior, serán abonados por la Empresa en dos pagos cada mes. El primero de los pagos se realizará no más tarde del día 15 de cada mes y el segundo se realizará no más tarde del último día de cada mes. El proveedor deberá aportar las debidas facturas referidas a los importes correspondientes a cada periodo.

#### 3.- Operativa funcionamiento.

Semanalmente cada proveedor realizará una oferta de servicios en la que se determinará los días y las franjas de tiempo en las que la empresa puede solicitarle repartos.

La solicitud de repartos por parte de la empresa se realizará a través de una aplicación móvil, que el proveedor puede descargarse gratuitamente.

Una vez solicitado un servicio el proveedor podrá aceptarlo o rechazarlo, entendiéndose que la no aceptación del encargo en un tiempo de 3 minutos implica el rechazo del mismo.

#### 4.- Duración.

Este contrato permanecerá vigente por un periodo de 2 años, a no ser que se extinga con anterioridad de acuerdo con las previsiones del punto 7 siguiente.

#### 5.- Herramientas de trabajo.

El Proveedor prestará los Servicios utilizando sus propias herramientas y materiales (seleccionar las que correspondan):

x bici

x teléfono móvil

x conexión de datos

En el caso de que la empresa ponga a disposición del Proveedor cualquier herramienta o material, el Proveedor está obligado a cuidar de ellos con la máxima diligencia, así como a conservar los mismos en buen estado.

En el supuesto de que el presente Contrato se extinga, por cualquier razón, el Proveedor deberá entregar a la Compañía todas las herramientas y materiales puestas a disposición por ésta, incluyendo documentos y registros de cualquier naturaleza relativos a las transacciones efectuadas por la Empresa o a cualquier tercera parte que pueda haber tenido alguna relación comercial con la Empresa.

#### 6.- Propiedad intelectual.

...

#### 7.- Extinción.

Cualquiera de las Partes podrá extinguir el presente Contrato en caso de incumplimiento sustancial de sus obligaciones por la otra Parte, si en el transcurso de 30 días tras la notificación de dicho incumplimiento, la otra parte no lo hubiese subsanado.

La extinción del presente contrato por cualquier causa no afectará al pago de las cantidades pendientes de liquidación en el momento de la extinción.

8. Confidencialidad.

...

9.- Subcontratación.

El Proveedor podrá transmitir los derechos y obligaciones derivados del presente contrato, o subcontratar con terceros la ejecución de sus obligaciones derivadas del mismo.

La empresa podrá transmitir sus derechos y obligaciones a terceros, siempre que el Proveedor y estos terceros acepten por escrito la vinculación al presente Contrato.

10.- Notificaciones.

...

11.- Ley aplicable y jurisdicción.

...".

3.- En fecha 30 de junio de 2017 la empresa demandada remitió correo electrónico al actor comunicándole que con dicha fecha daba por terminado el contrato de arrendamiento de servicios, requiriéndole para que procediera a entregar, a la mayor brevedad posible, su material en el almacén.

4.- ROOFOODS SPAIN S.L.U. se constituyó mediante escritura pública otorgada ante Notario de fecha 24/07/15. Su objeto social, según sus estatutos es "el comercio al por menor, al por mayor, importación, exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo dichos servicios".

5.- ROOFOODS SPAIN S.L.U. es titular de una plataforma virtual, denominada con el nombre comercial "DELIVEROO" en la que, a través de una aplicación informática -APP-, los clientes, previo registro en la misma, pueden solicitar comida o bebida a cualquiera de los restaurantes adheridos a la plataforma, que es transportada por un repartidor desde el restaurante al domicilio o lugar de trabajo solicitado, y pagada por el cliente a través de la plataforma.

6.- Previo al inicio de la prestación de servicios, los repartidores pasan una entrevista con una trabajadora de la empresa que se identifica como "Driver y Rest Operations", en la que ésta les explica las características del servicio.

7.- Firmado el contrato de prestación de servicios, los repartidores, que deben disponer de vehículo para su desplazamiento, se descargan la aplicación desarrollada y gestionada por la empresa en su teléfono móvil, recibiendo de la demandada una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma.

Todos los repartidores forman parte de la aplicación "telegram"- "riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa.

Los repartidores proceden al visionado de un vídeo que lleva como título "formación teórica en Deliveroo".

Así mismo, reciben instrucciones sobre cómo darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y en el censo de obligados tributarios, indicándoles el epígrafe I.A.E. en el que deben darse de alta, que es "otras actividades postales y de correos", epígrafe 5320, requisitos ambos previos a la firma del contrato.

8.- Tras la "sesión formativa", los repartidores reciben un correo electrónico denominado "informationBikers\_VLC" en el que se hace constar:

"Bienvenido a Deliveroo! Nuestra misión es llevar comida de los mejores restaurantes de la ciudad a domicilio u oficinas, rápido!, aquí tienes una guía que te ayudará en esta nueva aventura.

Equipo de operaciones.

El equipo de operaciones es el nexo de unión entre los repartidores y la empresa Deliveroo.

Driver Operations se encarga de toda la gestión referente a los repartidores.

Resto Operations se encarga de las instalaciones de Tablets en los restaurantes y los envíos de envases y bolsas, cuando hay demanda.

Live Operations es el equipo de Operaciones en vivo, son los encargados de gestionar a los repartidores durante los turnos de reparto. Con ellos os comunicaréis a través de Telegrama y en casos puntuales y de más urgencia a través del teléfono de atención al repartidor (911239753).

Pasos para utilizar Telegram:

Instalad Telegram app en vuestro móvil.

Guardad como contacto de "LiveOpsDeliveroo": 644866263

USO DE TELEGRAM. Qué se puede enviar y qué no, para conseguir un flujo de información eficiente.

SI EMERGENCIAS DE REPARTIDORES EN TURNO:

Averías en los vehículos (pinchazos, aceite, cadenas...)

Emergencias y/o accidentes.

Faltan bolsas en un restaurante.

Bolsas grapadas en un restaurante\* (\*Una de vuestras obligaciones como repartidor, y que además es un paso de la app, es comprobar que estén todos los productos del pedido. Si la bolsa está grapada no podréis comprobarlo, y si faltase algún producto cuando lo entreguéis a los clientes será vuestra responsabilidad y una incidencia en vuestra ficha).

Problemas con tablets, impresoras...

NO PROBLEMAS AJENOS A LOS REPARTIDORES

Si el restaurante modifica algún plato, o no puede dar el pedido completo. Tenéis que indicarle al restaurante, que son ellos los que tienen que llamar a Atención al restaurante (911233856).

No preguntéis cuanto le falta al pedido para salir o cuánto tiempo tenéis para entregar el pedido, nosotros ya conocemos todos esos detalles a través del sistema, y en el momento no podemos daros esa información.

Tenéis el tiempo que necesitéis para entregar bien el pedido en un tiempo óptimo. No entreguéis más rápido si os queda menos tiempo o entreguéis más lento porque os sobra tiempo.

Localizar al cliente. Sois los responsables de localizar al cliente, ya que nosotros tampoco disponemos de la información.

Únicamente preguntaréis por el cliente si, el número de teléfono del cliente es extranjero (prefijo diferente a +34), al llamar comprobáis que el número no existe o si durante más de 5 minutos intentando localizarlo (llamándolo) no podáis hacerlos con él. Sólo en esos casos debéis escribir sobre este tema en Telegrama a LiveOps, quien os informará de los pasos a seguir.

RECORDAD QUE ES UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO SERIA!!

Actividades en Deliveroo.

Auditorías de restaurantes. Un día a la semana, el personal de Deliveroo, hace auditorías a algunos de los restaurantes que forman parte de la empresa, es necesario hacer seguimiento y comprobar su buen o mal funcionamiento. Puede que en horario de comidas, si repartes en el área que se va a auditar, traerás pedidos hasta la oficina.

¿Por qué necesitas la aplicación de Deliveroo en tu móvil?

Tu móvil está conectado a nuestro servidor a través de la app y será tu portal para recibir los pedidos. Tu teléfono sonará cuando te llegue un pedido y podrás ver los detalles en la app. Necesitas iniciar sesión en la app para poder conectarte a nuestro sistema e informarnos de que comienza tu turno y estás disponible para prestar servicios de reparto. Cuando finalice tu turno deberás cerrar sesión en la app. RECUERDA: Tienes que INICIAR y CERRAR sesión en la app, en el punto de control, centroide, de la zona asignada en el turno indicado por el equipo de operaciones. Si estás realizando un pedido fuera de tu zona, y fuera del horario del turno, puedes cerrar sesión allí donde estés.

¿Cuándo prestas servicios de reparto?

Recibirás una invitación para inscribirte en Staffomatic, nuestro sistema de calendario. Siempre podrás consultar información de los turnos a través de esta website.

Si hubiese algún cambio de turno, se gestiona con la oficina. Se explica más adelante detalladamente.

Horarios: Como ya sabes, existen turnos con diferentes horarios que se repiten de Lunes a Domingo. Son los siguientes:

Comidas: 12:30 a 16:30

Meriendas: 16:30 a 20:00

Cenas: 20:00 a 00:00

Por favor, recuerda que se tendrá en cuenta positivamente que prestes servicios de reparto las noches de viernes, sábado y domingo. Las cenas son horarios de mayor actividad, te necesitamos!!

Cambio de turno:

Cómo se procede para hacer un cambio de turno que habéis elegido vosotros.

En primer lugar se tendrá que justificar, ya que si se asignan turnos en función de vuestra disponibilidad se entiende que podréis prestar servicios de reparto:

Se manda por correo la solicitud de cambio (no se llama por teléfono ni se pasa por la oficina para hablarlo en persona).

Para cambiar un turno tendréis que localizar a otra persona que NO tenga turno es ese horario que queréis cambiar.

Cuando localicéis a la persona que quiere hacer el cambio de turno mandáis cada uno de vosotros un correo a las direcciones DIRECCION000 el Asunto "cambio de turno", y recibiréis en caso de ser aceptado el cambio, un email de confirmación. Hasta que no tengáis dicho email el cambio no se da por aceptado.

Se va a llevar un registro de aquellas personas que de forma repetitiva realizan cambios de turno ya que como se ha dicho, se trabaja con vuestra disponibilidad.

**TODO EL MUNDO SIN EXCEPCIÓN DEBERÁ DE SEGUIR ESTE PROCEDIMIENTO.**

¿Dónde desarrollas los repartos?

Se te asignará un área (esa será el área en la que aplicarás tus turnos) y se enviará un mapa por email, en el que aparece la ubicación de los puntos de control o centroides (estrellas) y las diferentes zonas de reparto (sombreadas).

Es importante conocer el área, siempre contarás con el apoyo de Google Maps, pero vuestra intuición y el conocimiento de la zona hará que lleguéis antes a los sitios. Deberás entrar y salir a la hora acordada, según asignación de turnos.

¿Cómo se desarrolla un reparto?

Como viste en el vídeo, permanecerás en el punto de control o centroide, hasta que llegue un pedido a tu móvil. Lo tienes que aceptar y desplazarte al restaurante para recogerlo.

Es MUY IMPORTANTE que COMPRUEBES el pedido antes de dejar el restaurante (que compruebes que están todos los productos que aparecen en tu app y el ticket) y que PIDAS EL TICKET para el cliente, además recuerda que la bolsa en la que se entregue un pedido de Deliveroo debe ser nuestra propia bolsa, es por ello que deberás llevar en tu caja algunas para aquellos casos en los que el restaurante no disponga de las mismas.

Mientras estés esperando en el restaurante y especialmente si tardan en dártelo puedes aprovechar para localizar el punto de entrega PIDIENDO EL TICKET, en él aparece la dirección de entrega y la información del cliente. Con esta información, en el momento que dejes el restaurante podrás ir directo a entregarlo. Si no, dentro de la propia app podrás ver la dirección de entrega una vez aceptes el pedido, conocida la dirección del cliente haciendo click en Comprobar ubicación lo visualizarás en GoogleMaps, en este punto os recordamos que el conocimiento de la zona y vuestra intuición es lo más importante para cumplir nuestro objetivo de LLEGAR SIEMPRE A TIEMPO.

Finalmente en la puerta del domicilio u oficina tendrás que quitarte el casco, subir al domicilio, comprobar con el cliente el pedido, entregar el ticket de compra y finalmente clickar en PEDIDO ENTREGADO. Así concluirás con éxito la entrega de tus pedidos!!!. Recuerda no marcar como entregado antes de hacerlo ya que te podría entrar otro pedido y no podrías salir a por él, así mismo recuerda hacerlo para que sepamos cuándo contamos contigo para que realices otro reparto!!!

Es muy importante vuestra actitud con los clientes, sois la cara de la empresa. Debe ser cordial, siempre presentándoos cuando llaméis al telefonillo, por ejemplo: "Hola soy Reyes de Deliveroo, ¿está... (nombre del cliente)...? ¿me puede abrir?. Cuando os despidáis decidle por ejemplo "que lo disfrute!!".

Importante a tener en cuenta en el reparto de comida, separa SIEMPRE los productos FRÍOS de los CALIENTES!!, la parte caliente del pedido irá dentro de la bolsa térmica pequeña, mientras que los postres fríos, ensaladas, bebidas... etc, irán en otra bolsa separado de lo anterior. Ten mucho cuidado a la hora de ponerte y quitarte la mochila, DENTRO LLEVAS LA COMIDA DE UN CLIENTE HAMBRIENTO, y tiene que llegar estupendamente.

#### FALSEO DE MÉTRICAS

Sabemos que vuestros tiempos es algo que os preocupa mucho, a nosotros también. Es una de las cosas más importantes, pero no es la única . Es imprescindible que los datos de tiempos que nos llegan de vosotros sean reales.

Nosotros recibimos reporte de los tiempos estimados durante el reparto, lo cual quiere decir que, aunque os cambien de zona, sea una urbanización en la que perdéis tiempo en encontrar al cliente, es un centro comercial... NOSOTROS ESO LO SABEMOS y comparamos vuestros tiempos con los tiempos estimados de los repartos.

Los pasos a seguir en la app son intuitivos, y todos al comenzar a prestar servicios de reparto en Deliveroo tenéis una sesión de información. Por tanto entendemos que os quedó claro. Os queremos remarcar que, quien no lo tenga claro se ponga en contacto con nosotros para repetir una sesión formativa, para el resto se van a hacer controles para comprobar que los pasos en la app se hacen cuando toca.

Os ponemos un ejemplo. Sabemos que hay repartidores que pulsán entregado antes de darle el pedido al cliente. El cliente nos llama porque puede ver el seguimiento del pedido en la app, le aparece entregado y a esa persona no le ha llegado nada. Es muy delicado este punto porque además os puede entrar otro pedido. Otro de los casos recurrentes es cuando se marca recogido el pedido cuando se está ya de camino al cliente, ESO NO PUEDE SER, nosotros llamamos a los restaurantes para comprobar que todo va bien, y ponerles las pilas con los tiempos y NO puede ser que falseéis estos datos.

Para nosotros estos tiempos son imprescindibles para hacer un estudio de la evolución de Deliveroo, por lo que este tipo de conducta se va a perseguir, y se van a tomar medidas al respecto. Nos hemos enterado que muchos de vosotros lo hacéis, si se vuelve a repetir se tomarán medidas inmediatas.

#### CONTROL DE EQUIPAMIENTOS.

Como ya sabéis estamos en un momento muy importante para Deliveroo, se está presentando su imagen en Valencia. Por este motivo se van a realizar revisiones periódicas del equipamiento (estado de las cajas con pegatinas incluidas, bolsas térmicas, ropa, batería y soporte del móvil).

Se os avisará de las fechas por email.

#### COMPORTAMIENTO INDEBIDO.

Chic@s, como se os ha dicho en diversas ocasiones, sois la cara de la empresa. Y es MUY importante que vuestro comportamiento en horas de reparto sea el que se espera de vosotros.

No se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, estar "tirado" en el suelo... BUSCAMOS UN SERVICIO IMPECABLE.

POR LO QUE EL COMPORTAMIENTO DEBE SER IMPECABLE Y MUY EDUCADO. Recordad algo muy importante que se os dice en el vídeo, NO SE PUEDE ENTRAR CON EL CASCO PUESTO EN LA CABEZA NI AL RESTAURANTE NI A LAS CASAS DE OS CLIENTES!!. Lo tenéis que llevar en la mano, y recordad que desde Deliveroo se busca una fidelización de sus clientes.

Cuando estéis llegando al telefonillo, QUITÁOS EL CASCO (Es importante que el cliente os vea sin casco, y siempre seáis reconocibles, pues también existen telefonillos con cámara). SUBID CON LA BOLSA TÉRMICA CERRADA. Y le dais el pedido al cliente.

Por lo que el diálogo que mantengáis con los clientes deberá ser del tipo de:

Buenas tardes/noches, ¿está... (nombre del cliente)... soy ... (vuestro nombre), le traigo su pedido de Deliveroo, ¿me puede abrir?

Sí pasa.

Aquí está su comida, que la disfrute!!

Gracias.

Gracias, buenas noches.

¿Qué hago si me entra un pedido al final de mi turno?

Recuerda que tu turno finaliza a la hora que pone en Staffomatic. Por ejemplo si tu turno finaliza a las 16:00 y a las 15:56 te entra un pedido, deberás aceptarlo y entregar el pedido, en ese caso el tiempo extra sí será abonado. Se abonarán aquellos minutos que en entrega de pedido os paséis de la hora de final de turno. No debéis olvidar cerrar sesión al finalizar el turno, si no te pueden entrar pedidos fuera del horario establecido.

Si tu turno termina a las 9pm y no cierras sesión a tu hora de finalización del turno en la app es muy probable que te entre un pedido. No se pagará este tiempo extra y será necesario que recibas una formación extra.

¿Cuándo se cobra?

Se cobra cada 14 días. De domingo a sábado, ambos incluidos.

Por ejemplo: el 22 de febrero se te pagarán las horas de prestación de servicios de reparto en el periodo del domingo 07 al sábado 20 de febrero.

¿Tengo que llevar la ropa de Deliveroo?

Por supuesto!!, debes llevar siempre la ropa que se te entregó en tu incorporación. Eres la imagen de la compañía de cara al cliente, es muy importante que tu presencia sea profesional.

PROPINAS: Las propinas las consiguen aquellos conductores amables y profesionales.

¿Qué pasa si me quedo sin batería?

Tu teléfono es tu herramienta de trabajo, debe estar completamente cargado. No olvides que la batería portátil debe acompañarte en tu turno, de esta manera te aseguras que vas a tener suficiente batería para completar todo el turno.

**NO PUEDE PASAR QUE TE QUEDES SIN BATERÍA** en el móvil.

¿Qué puedo hacer si mi equipamiento se rompe o necesito cambiarlo?

Tienes que informarnos siempre por vía email a la dirección [bikersvalencia @deliveroo.es](mailto:bikersvalencia@deliveroo.es) con el asunto: EQUIPAMIENTO DAÑADO\_ tu nombre. Y podrá reemplazar el artículo dañado de forma gratuita en la oficina situada en Paseo de la Castellana N° 131 2B, donde hiciste la entrevista.

Ausencias:

Si necesitas tiempo para tí o vas a tomarte un periodo sabático para estudiar, viajar... agradecemos que nos informes con al menos DOS semanas de antelación. De esta forma podremos buscar a alguien que te reemplace. Si se trata de una emergencia, será necesario que nos avises lo antes posible para que expliques el porqué.

Cambios de turno:

Todo se gestionará con Begoña a través de correo electrónico. Deberán enviar un correo las dos personas implicadas en el cambio de turno, aquél que deja el turno y aquél que lo coge. En el correo deberá especificarse el día, y la hora del turno a liberar. Y sólo cuando se responda a este email dando el ok del cambio, el cambio de turno será efectivo.

**UNA AUSENCIA SIN JUSTIFICAR SERÁ UNA INCIDENCIA GRAVE, LA CUAL SE ANOTARÁ EN VUESTRO BOLETÍN DE INCIDENCIAS DE REPARTO.**

Accidentes y emergencias:

Si desafortunadamente tienes un accidente, lo primero es que busques ayuda médica para ti y las personas que se vean involucradas en el accidente.

Como trabajas por cuenta propia, está en tu mano el tener seguro de responsabilidad civil y/o mutua de accidentes. Se os recomienda encarecidamente que el seguro que tengáis contratado para vuestra persona en caso de accidente sea el óptimo.

Si tienes una emergencia durante tu turno, ponte en contacto lo antes posible con las autoridades competentes (p. e. ambulancias, policía...) y en cuanto te sea posible con nosotros, en Asistencia al conductor: 911239753.

Ten en consideración que para que te puedan prestar asistencia, deberás de dar tu nombre completo y tu área asignada para que te puedan localizar lo antes posible en el sistema. De esta forma la ayuda llegará con rapidez.



Detalles de contacto (guardad en la memoria del móvil)

ATENCIÓN AL CONDUCTOR- cualquier problema o duda que tengas durante tu turno, ponte en contacto con:

TELEGRAM: "LiveOpsDeliveroo": 644866263

LLAMADAS: Asistencia al conductor en el 911999376.

Es muy importante que NUNCA colguéis una llamada entrante o saliente a este teléfono.

ATENCIÓN AL CLIENTE Si un cliente tiene problemas con el pedido que llevas, puedes facilitarle el siguiente teléfono para resolver su incidencia: 911238687

ATENCIÓN AL RESTAURANTE sin algún restaurante tiene problemas con algún pedido puedes facilitarle el siguiente teléfono para resolver su incidencia: 911233856

EQUIPO DE OPERACIONES: Begoña en bikersvalencia@deliveroo.es , siempre indicando en asunto vuestro nombre y el porqué del email.

Operation manager ... (nombre y apellido y @)

Driver y Rest Operations ... (nombre y apellido y @)

Live Operations ... (nombre y apellido y @)

Oficina Deliveroo (para incorporaciones o equipamiento): Calle del Gobernador Viejo 29, Valencia. Por favor, no llaméis al teléfono del coworking. En breve tendremos teléfono propio de Deliveroo en Valencia".

9.- El horario general de prestación de servicios, los diferentes turnos y las franjas horarias dentro de los mismos, que fija unilateralmente la empresa son, de lunes a domingo: comidas de 12:30 a 16:30 horas, meriendas de 16:30 a 20:00 horas y cenas de 20:00 a 00:00 horas.

Los repartidores eligen los turnos que desean realizar dentro del horario general, comunicando semanalmente a la empresa su disponibilidad horaria.

La empresa, con un cupo diario de "riders", dentro de los elegidos por los repartidores, fija el horario de cada uno de ellos, eligiendo a unos u otros en función del orden de elección de éstos y nivel de excelencia, y no asignándoles a veces algunos de los turnos solicitados.

10.- Llegado el día y hora elegido por el repartidor y aceptado por la empresa, aquél se dirige a la zona asignada, punto de control o "centroide", e inicia sesión en la aplicación. Si el repartidor no se encuentra el punto de control o cerca del mismo y quiere iniciar sesión recibe el siguiente mensaje "No puede iniciarse la disponibilidad. Usted no está actualmente lo suficientemente cerca del centro de zona para estar disponible".

11.- Cuando un cliente efectúa un pedido, el repartidor más cercano al restaurante recibe un aviso en su teléfono móvil con los datos del mismo. El repartidor puede aceptar o rechazar el pedido, entendiéndose que lo rechaza si en tres minutos no ha efectuado acción alguna. Si rechaza el pedido, la aplicación le solicita que diga "Razones por rechazar un pedido: restaurante demasiado lejos; tiempo de espera del restaurante; carreteras cortadas; bicicleta/moto averiada; finalizar sesión ahora".

12.- Una vez entregado el pedido al cliente, el repartidor debe volver al centro de control a esperar la entrada de un nuevo pedido.

13.- Los repartidores están geolocalizados, teniendo conocimiento la empresa del tiempo que tardan en realizar los repartos. En caso de demora, se solicitan explicaciones a los repartidores.

14.- Dentro de la franja horaria elegida, el repartidor puede decidir dejar de recibir pedidos cerrando la aplicación. Ello afectará, al igual que el rechazo de pedidos concretos, a su nivel de calidad/excelencia en la empresa y rebajará las posibilidades del repartidor en posteriores elecciones de horario.

15.- La empresa valora periódicamente a los repartidores. En la valoración, según sus propias manifestaciones " la disponibilidad en las franjas pico de los fines de semana y el porcentaje de aceptación de pedidos son las métricas más importantes para valorar la calidad de vuestros servicios, junto con vuestra asistencia a los repartos acordados y la rapidez de las entregas ".

16.- La web empresarial <https://deliveroo.es/es/> se publicita haciendo constar, entre otros extremos " Tus restaurantes favoritos directos a tu puerta", "A ti te encanta, nosotros te lo llevamos ".

17.- Los repartidores pueden trabajar para varias plataformas al mismo tiempo.

18.- Cada 14 días ROOFOODS SPAIN S.L.U. emite una factura, que se remite por medios electrónicos al repartidor, en la que se hacen constar los pedidos realizados, incentivos y propinas.

19.- Los repartidores perciben, además de las cantidades establecidas por cada pedido -3,63 euros por pedido en caso de desplazamiento en motocicleta o bicicleta eléctrica y 3,38 euros en el supuesto de desplazamiento en bicicleta-, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad, que viene reflejada en las facturas bajo e concepto "ajustes", que se corresponde con la situación en la que la persona no recibe al menos dos pedidos en una hora, asegurando el percibo del importe de dos pedidos a la hora. Además, pueden recibir propinas, bien a través de la aplicación o en metálico. Así mismo, se abona una comisión por conseguir nuevos repartidores que permanezcan durante al menos dos meses. Igualmente, percibían una serie de incentivos o bonos en función del número de pedidos realizados (en las facturas se identifican como tarifa adicional básica o pico).

20.- La demandada ha venido emitiendo facturas mensuales a nombre del demandante que, con exclusión del I.V.A., han sido de los siguientes importes:

Factura por los servicios prestados del 16 al 29 de octubre de 2016: 44,75 euros.

Factura por los servicios prestados del 20 de octubre al 12 de noviembre de 2016: 280,51 euros.

Factura por los servicios prestados del 13 al 26 de noviembre de 2016: 369,48 euros.

Factura por los servicios prestados del 27 de noviembre al 10 de diciembre de 2016: 432,24 euros.

Factura por los servicios prestados del 11 al 24 de diciembre de 2016: 438,10 euros.

Factura por los servicios prestados del 25 de diciembre de 2016 al 7 de enero de 2017: 311,67 euros.

Factura por los servicios prestados del 8 al 21 de enero de 2017: 486,99 euros.

Factura por los servicios prestados del 22 de enero al 4 de febrero de 2017: 478,62 euros.

Factura por los servicios prestados del 5 al 18 de febrero de 2017: 454,38 euros.

Factura por los servicios prestados del 19 de febrero al 4 de marzo de 2017: 402,48 euros.

Factura por los servicios prestados del 5 al 18 de marzo de 2017: 473,64 euros.

Factura por los servicios prestados del 19 de marzo al 1 de abril de 2017: 335,02 euros.

Factura por los servicios prestados del 2 al 15 de abril de 2017: 416,79 euros.

Factura por los servicios prestados del 16 al 29 de abril de 2017: 408,39 euros.

Factura por los servicios prestados del 30 de abril al 13 de mayo de 2017: 439,91 euros.

Factura por los servicios prestados del 14 al 27 de mayo de 2017: 334,95 euros.

Factura por los servicios prestados del 28 de mayo al 10 de junio de 2017: 342,60 euros.

Factura por los servicios prestados del 11 al 24 de junio de 2017: 375,84 euros.

Factura por los servicios prestados del 20 de junio del 8 de julio de 2017: 239,97 euros.

21.- En fecha 24/06/16 la empresa remitió correo electrónico dirigido a los repartidores solicitando comunicasen las fechas en que se cogerían vacaciones.

22.- En fecha 12/12/16 la empresa envió la siguiente comunicación a los "riders" a través de Telegram: " ¡Buenas noches! recordad que al entregar un pedido, si no nos contestan al timbre LLAMAREMOS POR TELÉFONO. Si no nos lo cogen INSISTIMOS durante 5 minutos y si seguimos sin obtener respuesta es entonces cuando AVISAREMOS a Rider Support. Y recordad no olvidad MARCAR ENTREGADO ¡Gracias! ". En fecha 13/01/17, por la misma vía, remitió el siguiente " Hola a todos y todas. Por favor, marcad correctamente en el momento que llegáis o salís del restaurante y al cliente. Es muy importante para nosotros que lo hagáis en el mismo momento y no minutos más tarde ".

22.- En fecha 23/05/17 remitió correo electrónico a un repartidor haciendo constar que " Hemos constatado que desde hace tiempo no se muestra Ud. disponible para la provisión de servicios contratados en virtud de nuestro contrato de prestación de servicios. Pro motivos operativos, vamos a proceder a dejar sus cuentas Staffomatic y app de rider inactivas ".

23.- En fecha 1/06/17 la empresa demandada remitió correo electrónico al actor en que hacía constar que " Hemos constatado su rechazo de oferta de manera reiterada y falta de disponibilidad reiterada. Por ello, le recordamos la obligación de subsanar a la mayor brevedad posible tal incumplimiento, advirtiéndole de que, caso de no haber procedido a dicha subsanación en el plazo de 30 días, su contrato quedará, de acuerdo con la cláusula 7 del mismo, extinguido de pleno derecho ".

23.- Las personas que se encuentran en situación de alta como trabajadores de ROOFOODS SPAIN S.L.U. son las encargadas de gestionar la aplicación de la plataforma digital y las relaciones con los clientes -restaurantes adheridos a la misma- y los "riders".

24.- En fecha 11/12/12 la Inspección de Trabajo levantó Acta de Liquidación NUM001 a la demandada por importe de 160.814,90 euros, por el periodo comprendido entre mayo de 2016 y septiembre de 2017, por la prestación de servicios laborales de las personas consignadas en la misma, sin haber sido dadas de alta en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena. Presentado escrito de alegaciones por la empresa demandada, la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL acordó, por resolución de fecha de salida 23/03/18, el inicio de la tramitación del correspondiente procedimiento de oficio ante la Jurisdicción social y suspender la tramitación del procedimiento liquidatorio.

25.- El demandante no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

26.- Con fecha 26 de julio de 2017 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 21 de septiembre de 2017, terminando con el resultado de "sin efecto". El día 31 de julio de 2017 se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 97.2 de la L.R.J.S , se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por ambas partes al proceso, de la valoración, según las reglas de la sana crítica ( [Art. 376 de la LEC \(LA LEY 58/2000\)](#) ), de la prueba testifical practicada en el acto de juicio, habiendo tenido en consideración, a este respecto, únicamente las afirmaciones referidas al periodo en que el demandante ha venido prestando servicios para la demandada, y del Acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social

NUM001 , levantada a la demandada en fecha 11/12/17, fundamentalmente respecto a ésta, del contenido de los documentos que el Inspector refiere haber examinado. El salario que se ha tomado en consideración para el cálculo de la indemnización es el que el demandante ha venido recibiendo a través de las facturas que quincenalmente elaboraba lademandada, con exclusión del I.V.A. correspondiente.

SEGUNDO.- Formulada por la parte actora demanda de despido, la demandada se ha opuesto a la estimación de la demandada oponiendo la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegando que nos encontramos ante una relación de naturaleza civil/mercantil, no existiendo relación laboral entre las partes.

El Art. 1 del E.T . define el contrato de trabajo cuando, al señalar el ámbito objetivo de dicha Ley, dispone que "será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". Por otro lado, el Art. 8.1 del E.T . consagra la libertad de forma para la celebración del contrato de trabajo y una presunción «iuris tantum» de existencia del mismo, al decir: "El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél". De la exégesis normativa, se deducen las siguientes notas características del contrato de trabajo: A) El objeto del mismo consiste en la prestación voluntaria de servicios retribuidos. La voluntariedad es indispensable, puesto que se trata de un contrato ( [Arts 1.254 \(LA LEY 1/1889\)](#) , [1.258 \(LA LEY 1/1889\)](#) y [1.261 del Código Civil \(LA LEY 1/1889\)](#) ). La deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad (prestar sus servicios) y no de resultado, y además se trata de un quehacer personal, lo que ha llevado a decir que este contrato se celebra «intuitu personae», de manera que no puede tener el trabajador la facultad de designar libremente un sustituto sin necesidad de aprobación del empleador sin que se desnaturalice el carácter laboral de larelación, salvo que tal facultad carezca de entidad suficiente en la ejecución práctica del contrato. La retribución, que constituye el objeto de la obligación primordial del empresario, viene entendida en el amplio sentido del artículo 26.1 del E.T . («la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie»). Tal obligación deriva inmediatamente de la prestación de los servicios y es independiente de los beneficios que ésta reporte al empresario. B) Es esencial al contrato la ajenidad («por cuenta ajena»), es decir, que los frutos del trabajo se transfieren «ab initio» al empresario por el hecho del contrato y éste asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios, de manera que la posibilidad de beneficios o pérdidas se imputan sólo al empresario, existiendo para el trabajador una ajenidad de los riesgos si bien, tal y como puso de manifiesto la Sentencia del Tribunal Supremo de 29/12/1999, "El no establecimiento de retribución o salario fijo no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el Art. 26.1 E.T .compreensivo de "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo". C) Los servicios, para que sean laborales, han de ser prestados «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» que los retribuye, bastando con que el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario, sin que para ello sea preciso que esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea, como tuvo ocasión de señalar el Tribunal Supremo en Sentencia de 6 mayo de 1986 , entre otras. En definitiva se trata de

que el trabajo se realice «bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue», como reafirma el artículo 20.1 del E.T .. En esto consiste la clásica nota de dependencia o subordinación. Por otra parte, el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 14 noviembre 1983 y 10 abril 1984 , entre otras muchas, tiene declarado que la determinación de si unarelación «inter partes» tiene o no naturaleza laboral, no depende ni de cómo la denominen ni la conciben las partes, ni de ninguna decisión o resolución administrativa, sino que tan sólo compete a los órganos judiciales, que han de atender a su verdadero contenido obligacional para determinar la auténtica naturaleza de aquélla. De otra parte, la calificación de larelación que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial ampliamente reiterado que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el «nomen iuris» empleado por los contratantes; siendo así que la determinación del carácter laboral o no de larelación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual ( Sentencias del Tribunal Supremo de 11-6-1990 y 5-7- 1990, entre otras). Y para determinar la existencia de unarelación laboral lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el Art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores , esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, y por tanto con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma ( STS de 16-2-1990).

Tal y como ha puesto de manifiesto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en Sentencia de fecha 23/12/16 (ROJ: STSJ CV 6106/2016 - ECLI:ES:TSJCV:2016:6106), en el supuesto de un despido producido respecto de conductores de vehículos que prestaban servicios para una empresa como autónomos, ... "...La determinación de cuándo una determinada relación se puede calificar como laboral, es particularmente compleja en aquellas materias que integran lo que se suele conocer como "zonas grises" o fronteras del derecho, en que la prestación de servicios presenta una diversidad de rasgos de distinta naturaleza que pueden llevar a encuadrarla en una u otra rama del Derecho ... resulta de especial interés la STS de 5 de noviembre de 1993 (rcud.708/1992) en la que se recoge la doctrina expresada en sentencias anteriores como las de 26 de febrero y 26 de junio de 1986 , 4 y 28 de mayo y 4 de diciembre de 1987 , 2 de febrero , 22 de junio y 12 de septiembre de 1988 , 20 de octubre , 14 de noviembre y 22 de diciembre de 1989 , 8 de marzo , 6 de noviembre , 3 de diciembre y 12 de diciembre de 1990 , y 29 de enero y 22 de febrero de 1991 , todas ellas dictadas en recursos de casación por infracción de Ley; y también en las de 3 de diciembre de 1991, 16 de marzo, 22 de julio, 24 de julio, 31 de julio, 19 de noviembre y 22 de diciembre de 1992. Se razona en ella lo siguiente: "Son numerosas las sentencias de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que han resuelto cuestiones análogas a la que se suscita en estos autos, llegando a la conclusión de que aquellos trabajadores que prestan servicios de transportes a una empresa, a cargo y bajo la dependencia de la misma, aunque el vehículo con el que llevan a cabo tal labor sea de la propiedad de los mismos, la relación existente entre tales partes es de naturaleza laboral; estando sometida al Derecho del Trabajo (...) En todas estas sentencias se mantiene la naturaleza jurídica laboral de las relaciones en ellas analizadas, por cuanto que en las mismas "concurren todos los caracteres y notas que definen y delimitan el concepto de contrato de trabajo, fundamentalmente la remunerabilidad, la dependencia y la

ajeneidad. Y aunque los actores aportan sus propios vehículos.... a fin de desarrollar su trabajo para la entidad demandada, debe destacarse que la más reciente jurisprudencia de esta Sala ha proclamado que la naturaleza laboral de la relación no se desvirtúa ni desaparece por el hecho de que el trabajador aporte su vehículo propio, siempre que, como sucede en el presente caso, tal aportación no tenga la relevancia económica necesaria para convertir su explotación en elemento fundamental de dicha relación, ni en la finalidad esencial del contrato, sino que, por el contrario, lo predominante es el trabajo personal del interesado, quedando configurado el vehículo como una mera herramienta de trabajo. Tampoco quiebra la existencia del contrato de trabajo el hecho de que los actores se hayan dado de alta en la Licencia Fiscal como transportistas", ni en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos. Debe así mismo añadirse que la citada Sentencia de esa Sala de 19 de noviembre de 1992 recoge las consideraciones que se exponen a continuación, que son plenamente aplicables al presente supuesto: "La propia sentencia recurrida recoge esta doctrina, pero excluye su aplicación al supuesto debatido por entender que la prestación de trabajo no tenía carácter personal, pues el conductor podía ser sustituido, corriendo a su cargo la contratación y retribución del sustituto y asumiendo la responsabilidad por su actuación. Pero esta conclusión no puede aceptarse, porque, en términos de la Sentencia de 31 de julio de 1992, aquellos elementos introducidos en una relación sustancialmente laboral para descalificarla no la desnaturalizan cuando carecen de una efectiva relevancia en la ejecución del contrato. La prestación personal del trabajo resulta incuestionable. Los contratos prevén en su pacto primero que "el servicio será prestado personalmente" por los actores como conductores habituales del correspondiente vehículo. La sustitución no es, además, práctica habitual y cuando tiene lugar se trata de supuestos, como la enfermedad, el descanso anual o las averías, en que normalmente no existe obligación de trabajo".

En este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajeneidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación "telegram"- "riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa. Además, era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte del solicitado por el trabajador. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, centroide, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva

asignación de los mismos. Así mismo, se ha probado que una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste. Por otra parte, el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, para rechazar pedidos, resultando de la documental aportada que es precisamente, según manifestaciones de la empresa, el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes. Además, el trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación. Se ha probado, así mismo, que el trabajador, aún cuando aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, con el nombre comercial "DELIVEROO" en la que, a través de una aplicación informática -APP-, se organizaba la actividad empresarial. No obsta a la existencia de dependiente antes referida, el hecho alegado por la demandada de que el trabajador pudiera subcontratar el trabajo por cuanto, de la prueba practicada ha quedado acreditado que la subcontratación era totalmente residual, sin que conste que el trabajador hiciera uso de ella en momento alguno, resultando, además, de la lectura del contrato que la subcontratación de los servicios acordados con terceros requería previa autorización de la empresa por escrito. En cuanto a la ajeneidad es un hecho no controvertido que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente. Así, se ha probado que el demandante, además de propinas, recibía una retribución fija por servicio realizado - 3.38 euros brutos- y, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora, no participando en modo alguno de los beneficios que, en su caso, pudiera obtener la demandada. Además, la empresa establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, desconociendo el trabajador cuales eran los restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios. También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. Señalar, por último, que según manifestaciones de la propia empresa, los trabajadores eran "la imagen de la compañía de cara al cliente". Concurrían "las notas de dependencia y ajeneidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación laboral entre las partes y la consiguiente competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la pretensión ejercitada en las presentes actuaciones

Acreditada, pues, la existencia de relación laboral entre las partes, con las circunstancias que aparecen concretadas en los hechos probados, así como el despido efectuado, procede estimar la pretensión de declaración de improcedencia que se ejercita con carácter subsidiario en la demanda, al amparo de lo establecido en el Art. 108.1 de la L.R.J.S., con las consecuencias previstas en el artículo 110.1 de la L.R.J.S., en relación con el artículo 56 del citado Estatuto, al haber acreditado la parte actora los hechos cuya prueba le corresponde en virtud de la distribución de la carga de la prueba que se establece en el [Art. 217 de la L.E.C \(LA LEY 58/2000\)](#). (en concreto, la existencia de relación laboral y el hecho mismo del despido), mientras que la empresa demandada no ha demostrado los hechos que pudieran impedir, extinguir o enervar la eficacia jurídica de los hechos anteriores, conforme a las normas que les sean aplicables. No ha lugar, sin embargo, a la declaración

de nulidad que se ha interesado con carácter principal en el escrito de demanda, por no concurrir en el presente supuesto ninguna de las causas de nulidad reguladas en el Estatuto de los Trabajadores que establece en su Art. 55.5 que "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley . c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados".

#### FALLO

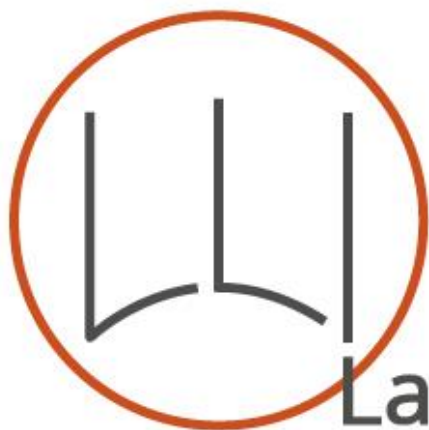
Que desestimando la excepción de incompetencia de jurisdicción y estimando parcialmente la demanda de despido interpuesta por Jose Enrique frente a ROOFOODS SPAIN S.L., debo declarar y declaro la improcedencia del despido de fecha de efectos 30 de junio de 2017 y debo condenar y condeno a la demandada ROOFOODS SPAIN S.L. a que, a su opción, que deberá realizar el empresario en el plazo de los CINCO días siguientes a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado, proceda a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o le abone la indemnización de 705,13 euros. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación, en la cuantía diaria de 28,49 euros. Todo ello con advertencia de que, de no ejercitar expresamente la opción concedida, se entenderá que opta por la readmisión del trabajador.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DIAS siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o



representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social, siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado o Graduado Social colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación. El recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá presentar en la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del BANCO SANTANDER, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones" abierta a nombre del Juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, emitido por entidad de crédito. De hacer consignación en metálico, deberá efectuarse en la cuenta de expediente nº 4471 0000 65 0633 17. Igualmente, y "al tiempo de anunciar el recurso", el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado de resguardo, diferenciado del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta de expediente.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



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

**Tecnologie e poteri datoriali:  
commento a margine del c.d. braccialetto Amazon**

**ROSA DI MEO**  
Università Politecnica delle Marche

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





# Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon

**ROSA DI MEO**

Università Politecnica delle Marche  
Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro  
r.dimeo@pm.univpm.it

---

## ABSTRACT

---

The paper analyzes the issue of the powers of the employer in the light of the story of the electronic wristband made in Amazon. In particular, following the patenting of this new working tool by the well-known American e-commerce site, the Author attempts to identify "which" among the powers of the employer can be replaced by the wristband and what are the limits of usability of the information collected by the same.

**Keywords:** Amazon wristband; power of supervision; working tool; limits; privacy code

---

## **Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon**

SOMMARIO: 1. 1. Introduzione. – 2. L’art. 4, l. n. 300/1970 tra nuova formulazione e tradizionali esigenze di tutela. – 3. Il braccialetto elettronico Amazon come “strumento di lavoro”. – 4. I poteri dell’imprenditore e i limiti di utilizzabilità delle informazioni raccolte.

### **1. Introduzione**

Era il 1509 quando William Shakespeare nel suo Enrico V ammoniva che il Re prende nota di tutte le intenzioni dei suoi sudditi con mezzi che nemmeno si possono immaginare; nel 1791, Jeremy Bentham ha poi teorizzato con il suo *Panopticon* un modello di prigione nel quale, attraverso una struttura circolare ed un sapiente gioco di luci ed ombre, vi fosse un solo guardiano in grado di controllare tutti i detenuti, i quali però non potevano guardare chi li osservava.

Insomma, “l’ideale di ogni potente è sempre stato quello di vedere ogni gesto e di ascoltare ogni parola dei suoi soggetti (possibilmente senza essere visto né ascoltato)”<sup>1</sup>.

Attraverso questi due esempi è facile osservare un fenomeno che, trasposto nel Diritto del Lavoro ai tempi dell’Industria 4.0, ci permette senz’altro di dire che è (ed è sempre stata) forte per i datori di lavoro la tentazione di un controllo senza limiti nei confronti dei loro dipendenti.

Come è stato recentemente ricordato in dottrina, infatti, “i datori di lavoro hanno sempre raccolto informazioni sui propri lavoratori subordinati, sia nella fase precontrattuale, al fine di selezionare i e le contraenti, sia nella fase esecutiva dell’obbligazione, a tutela del proprio interesse al corretto adempimento e per altre finalità che invece non potevano essere considerate tra gli effetti giuridici del contratto di lavoro, ma avevano relazione all’organizzazione d’impresa come struttura di potere”<sup>2</sup>, solo che rispetto al passato l’aumento dei livelli di automazione nell’organizzazione del lavoro ha permesso di raffinare le tecniche attraverso le quali è possibile controllare i dipendenti, e conseguenzialmente si sono ridotti gli spazi tra un controllo

---

<sup>1</sup> N. Bobbio, *Il futuro della democrazia*, Einaudi, Torino, 1984, p. 18.

<sup>2</sup> M. Barbieri, *L’utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 183.

finalizzato alla tutela dell'interesse dell'imprenditore al corretto adempimento della prestazione e tutela di altre finalità.

In tale rischio è più facile cadere se solo si osserva che è oggi sin troppo agevole per il datore di lavoro controllare il proprio dipendente attraverso l'impiego di nuove tecnologie, proprio perché diviene sempre più stretta la relazione tra l'uomo e la macchina, tra svolgimento della prestazione lavorativa e tecnologie applicate ai processi produttivi, con la conseguenza che occorre valutare se il legislatore, che non può fare altro che inseguire tali fenomeni sociali, abbia posto in essere efficaci regole e limiti ad un controllo sulla prestazione lavorativa potenzialmente sfrenato.

In effetti, la relazione tra uomo e macchina (M2M) può determinare il duplice effetto della sostituzione del primo da parte della seconda, oppure di complementarità tra i due: nella prima ipotesi il vantaggio è quello di alleviare la fatica fisica dell'attività umana, che viene sostituita dal lavoro della macchina, ma d'altra parte la tendenziale fungibilità tra intelligenza umana e quella artificiale porta rappresenta una innegabile minaccia rispetto ai livelli occupazionali esistenti (già desolanti); nella seconda ipotesi, ossia quella della complementarità, "la ricaduta più immediata riguarda la realizzazione dell'oggetto del rapporto di lavoro subordinato: l'adempimento della prestazione"<sup>3</sup>, ossia in concreto il confine tra obblighi del prestatore di lavoro e diritti dello stesso corre il rischio di sfumare.

Se il lavoratore si serve di strumentazioni tecnologiche per rendere la prestazione, da un lato questo gli consente di eseguire le sue obbligazioni in modo più celere ed efficiente, a tutto vantaggio dell'imprenditore, dall'altro però la macchina di cui si serve è spesso idonea a raccogliere informazioni ultronee rispetto a quelle utili per il datore di lavoro a misurare l'adempimento della prestazione, come sembra suggerire la recente vicenda del braccialetto elettronico *made in Amazon*.

In quest'ottica il presente studio intende leggere il quadro normativo italiano (attraverso l'analisi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, riformulato *ex art.* 23, d. lgs. n. 151/2015, e in vigore dal 24 settembre 2015) ed europeo alla luce della recente vicenda del braccialetto brevettato dalla nota azienda di *e-commerce* statunitense per comprendere se e quali sono gli strumenti legali per

---

<sup>3</sup> P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 6 ss., cui si rinvia per ulteriori approfondimenti.

far fronte a politiche aziendali per ora episodiche<sup>4</sup>, ma in futuro potenzialmente e pericolosamente frequenti.

Una precisazione metodologica è però doverosa, anche se in parte anticipatoria delle conclusioni del presente studio: attraverso una lettura dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori italiano, si intende muovere dalla ed approdare alla considerazione tale per cui sono sempre attuali le ragioni di tutela della dignità della persona che lavora che hanno indotto il legislatore italiano a prevedere dapprima un divieto espresso e poi un meccanismo di filtro alla possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, rafforzato dal richiamo al Codice in materia di Protezione dei Dati Personali, d.lgs. n. 196/2003, ancorché nell'imprecisione del dato legislativo<sup>5</sup>.

Se le stesse modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato divengono estremamente plastiche nei tempi e nei luoghi grazie all'impiego di nuove tecnologie (in Italia, infatti, si discute molto del nuovo *lavoro agile*, regolamentato per mezzo della l. n. 81/2017, che per espressa previsione legislativa rappresenta una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, che si svolge in parte all'interno e in parte

---

<sup>4</sup> Mentre si riflette sulla vicenda, da poche settimane in Italia è già in uso nella città di Livorno un braccialetto elettronico che permette all'azienda di controllare che gli operatori ecologici abbiano correttamente svuotato i cassonetti della spazzatura. Si parla di "stile Amazon" ([https://www.corriere.it/cronache/18\\_aprile\\_13/a-livorno-braccialetto-elettronico-gli-spazzini-polemica-f71bf40e-3f2f-11e8-876a-83c5b28c227f.shtml?refresh\\_ce-cp](https://www.corriere.it/cronache/18_aprile_13/a-livorno-braccialetto-elettronico-gli-spazzini-polemica-f71bf40e-3f2f-11e8-876a-83c5b28c227f.shtml?refresh_ce-cp), <http://iltirreno.gelocal.it/livorno/cronaca/2018/04/13/news/un-braccialetto-elettronico-controlla-spazzini-1.16708532>, [http://www.ansa.it/toscana/notizie/2018/04/13/braccialetti-elettronici-per-spazzini-a-livorno-e-polemica-insorge-la-cgil\\_f4a417a1-76e0-4596-96b9-aafae0b55eb0.html](http://www.ansa.it/toscana/notizie/2018/04/13/braccialetti-elettronici-per-spazzini-a-livorno-e-polemica-insorge-la-cgil_f4a417a1-76e0-4596-96b9-aafae0b55eb0.html), ) proprio per contestare l'utilizzo di tali strumentazioni per rendere la prestazione. Il Comune ha presto sottolineato che lo strumento non contiene il satellite (Gps), escludendo quindi implicitamente che il braccialetto degli addetti sia uno strumento dal quale derivi "anche" un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ai sensi dell'art. 4, co. 1, l. 300/1970. Ma, anche a voler ammettere che AVR, società in appalto di AMS, interamente partecipata dal Comune, che si occupa dei servizi di nettezza urbana, abbia installato al polso dei dipendenti un dispositivo sprovvisto di Gps, restano forti i dubbi che si agitano intorno al braccialetto elettronico in ordine all'utilizzabilità dei dati che questo nuovo strumento di lavoro può raccogliere.

<sup>5</sup> In particolare si v. V. Pinto, *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 143, per il quale "la riformulazione dell'art. 4 St. lav. (...) appare una semplice manutenzione della precedente disciplina in un quadro 'valoriale' sostanzialmente immodificato". Parla di "diritto a svolgere la propria prestazione in un ambiente sereno, libero dai condizionamenti che potrebbero derivare da qualunque forma di controllo occulto e continuativo" I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, I, p. 9.

all'esterno dei locali aziendali e con il possibile ma non necessario utilizzo di strumentazioni tecnologiche *ex art.* 19, co. 1<sup>6</sup>), è quasi naturale che le forme in cui si esercita il controllo del datore di lavoro subiscano una tendenziale metamorfosi<sup>7</sup>.

La rivoluzione digitale è infatti idonea ad incidere “sulla dimensione quali/quantitativa della prestazione, sulle modalità d’esecuzione delle mansioni, sulla rilevanza del risultato nel comportamento solutorio del lavoratore e così via”<sup>8</sup>; ma se l’introduzione di nuove tecnologie informatiche nell’organizzazione del lavoro si riflette inevitabilmente sulla struttura dell’impresa, ciò non comporta *ex se* un ripensamento delle norme attinenti l’esecuzione della prestazione.

Detto in altri termini, se la pervasività delle nuove tecnologie consente di monitorare *tutti* i comportamenti dei lavoratori mentre lavorano e non solo quelli attinenti l’esecuzione della prestazione, estendendosi dunque su fatti anche sostanzialmente estranei a questa, a parere di chi scrive nell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sono contenute norme che ci consentono di incasellare la legittima aspettativa del datore di lavoro di adeguare il contesto produttivo all’introduzione delle nuove tecnologie, da un lato, e al contempo, di garantire alle persone che lavorano che il controllo legittimamente esercitabile dal datore di lavoro si mantenga al di sotto della soglia del “giuridicamente consentito”, soglia oggi determinabile anche per mezzo del richiamo al c.d. Codice della Privacy e, in generale, alle norme europee.

In quest’ottica si pone la recente vicenda del braccialetto elettronico brevettato da Amazon, per la cui comprensione occorre ripercorrere le tappe che hanno segnato la progressiva evoluzione della norma statutaria in materia di controlli a distanza dell’attività dei lavoratori.

---

<sup>6</sup> Per un recente approfondimento si v. L. Fiorillo - A. Perulli, *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.

<sup>7</sup> Per un approfondimento si v. M. Tiraboschi - F. Seghezzi, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2, p. 25, secondo i quali “sembra dunque aprirsi una nuova fase del dibattito sulle caratteristiche e la regolazione del lavoro a distanza, passando dal vecchio telelavoro, che mantiene intatti gli elementi di controllo e di subordinazione a ordini e direttive, ad un lavoro moderno lavoro da remoto o in mobilità, senza cioè alcuna postazione fissa e senza un preciso tempo di lavoro. Si assisterebbe quindi ad una evoluzione dalla traslazione delle logiche d’ufficio in un altro luogo all’effettivo superamento delle stesse, aprendo spazio ad un ufficio virtuale, reso possibile dalle piattaforme internet, in cui l’elemento di contatto con l’impresa è l’accesso alle informazioni utili ad eseguire la prestazione e che, con le moderne tecnologie *cloud*, può avvenire mediante un qualsiasi supporto connesso in ogni luogo del pianeta e ad ogni ora”.

<sup>8</sup> M. Magnani, *Il contratto di lavoro subordinato*, C.S.D.L.E. It., n. 360/2018, pp. 3-4.

## 2. L'art. 4, l. n. 300/1970 tra nuova formulazione e tradizionali esigenze di tutela

Nella sua formulazione originaria l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori si apriva con un espresso divieto contenuto al co. 1 della disposizione, il quale prescriveva che “è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”.

Oggetto del divieto era l'utilizzazione di apparecchiature tecnologiche che avessero mera finalità di controllo dell'esecuzione della prestazione di lavoro dei dipendenti, in quanto si riteneva che tale controllo non era giustificato dai criteri di oggettività e di necessarietà che la legge, già dal 1970, richiedeva.

In questo punto il legislatore aveva individuato una linea di equilibrio tra contrapposte esigenze al di là del quale il potere conferito al contraente forte diveniva recessivo.

Come è stato infatti sottolineato dalla dottrina, “l'assolutezza del divieto che accompagna la previsione legislativa si inserisce in quella linea di protezione dei valori umani della persona del prestatore che risultano implicati nel rapporto contrattuale e che lo Statuto intende proteggere”<sup>9</sup>.

Sul punto però una precisazione appare doverosa: il legislatore del 1970 non ha eliminato il potere di controllo in generale; “siffatto potere deriverebbe dalla semplice inserzione del lavoratore nella organizzazione produttiva e il fondamento della sua legittimità si rivelerebbe nel suo porsi come antecedente logico del potere disciplinare”<sup>10</sup>, il quale certamente impone al datore di lavoro di verificare che il dipendente abbia commesso un inadempimento prima di procedere all'eventuale irrogazione di una sanzione.

Lo Statuto dei Lavoratori, dunque, non elimina affatto il potere di controllo *ex se* del datore di lavoro, ma “ne razionalizza le modalità di esercizio in funzione di tutte le esigenze emergenti dal rapporto e quindi anche di quelle – in precedenza trascurate – della dignità, libertà e riservatezza del prestatore, ricostruendo a fronte di esse la fattispecie del controllo corretto”<sup>11</sup>.

L'assolutezza del divieto riguardava le ipotesi di installazione di impianti su un soggetto specifico (l'attività del lavoratore) e per un fine determinato (la mera finalità di controllo), ma non era escluso un potere di controllo *tout court*;

---

<sup>9</sup> B. Veneziani, *Art. 4. Impianti audiovisivi*, in *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, p. 19.

<sup>10</sup> B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 18.

<sup>11</sup> B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 18.



una volta individuata la zona franca, il cuore della normativa, ossia l'esigenza di salvaguardia e protezione della dignità della persona, il legislatore consentiva in alcune ipotesi predeterminate al co. 2, ossia nelle ipotesi di "esigenze organizzative e produttive" e/o legate alla "sicurezza sul lavoro", che l'installazione di tali strumenti dai quali potesse derivare anche un controllo a distanza fossero installati, ma previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

Tali ipotesi confermavano la *vis* del divieto di cui al comma 1, perché anche nel caso in cui vi fosse una necessità per il datore di lavoro di installazione di detti impianti per esigenze tecniche, organizzative e produttive o legate alla sicurezza sul lavoro, che si potevano però tradurre nei fatti in una illegittima forma di controllo a distanza sull'attività dei lavoratori, questi strumenti, essendo specificamente volti a soddisfare le esigenze organizzative del datore di lavoro, potevano essere utilizzati solo previo accordo con i sindacati<sup>12</sup>.

Il divieto in precedenza previsto al co. 1 è formalmente scomparso per effetto del c.d. Jobs Act, che ha introdotto una sostanziale bipartizione.

È oggi previsto che gli impianti e gli strumenti audiovisivi "dai quali derivi *anche* la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" possono essere impiegati solo per determinate finalità (esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e possono essere installati solo all'esito di una procedura di previo accordo collettivo stipulato dalle RSU o dalle RSA (prima possibilità, co. 1); tale disposizione non si applica "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" (seconda possibilità, co. 2); in questa seconda ipotesi, non è previsto il filtro dell'accordo con le rappresentanze sindacali; è

---

<sup>12</sup> R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, p. 81 ss., sottolinea le "aporie" della formulazione originaria della norma e sostiene che questa, nella parte in cui faceva salva la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori qualora essi fossero richiesti dalle esigenze tecniche di cui sopra, si presentava fuorviante in quanto "affermare che il controllo è lecito soltanto quando è 'preterintenzionale' dovrebbe implicare, per coerenza, un'indagine sull'elemento soggettivo del datore di lavoro", indagine della quale non vi è traccia nelle aule giudiziarie, "anche perché non avrebbe alcun senso". Come sottolinea l'Autore, "l'implicazione vera della norma era dunque un'altra, e traspariva non appena ci si liberasse dell'equivoca chiamata in causa, nel 1° comma, del concetto di «finalità»: l'installazione di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature dai quali derivasse la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori era consentita qualora fosse richiesta da esigenze aziendali qualificate. Si era di fronte, quindi, a null'altro che all'applicazione della più comune tecnica limitativa dei poteri datoriali, quella del 'giustificato motivo', per quanto integrata dalla previsione di una procedura amministrativa".

consentito un utilizzo delle informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 “a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli” (co. 3).

Come è del tutto evidente, “l’oggetto del divieto e quello del permesso non coincidono: nel primo caso si tratta dell’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature ‘per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori’, mentre l’attenzione ora si sposta immediatamente su tutti quegli strumenti ‘dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori’, dunque non appositamente installati a tale scopo”<sup>13</sup>; tuttavia, se in precedenza il tenore della disposizione era chiaro quanto alle conseguenze sanzionatorie per il datore di lavoro che utilizzava tali strumenti per finalità di controllo a distanza i suoi dipendenti, oggi la disposizione statutaria non prevede espressamente un divieto, ma proceduralizza l’installazione e l’utilizzo di tali apparecchiature<sup>14</sup>.

La bipartizione effettuata dalla norma statutaria pone all’interprete un primo problema, che riguarda l’alternativa se inquadrare gli apparecchi dotati di connessione tra gli strumenti dai quali derivi *anche* la possibilità di un controllo a distanza oppure se questi vadano inquadrati come strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa<sup>15</sup>, basti pensare, ad esempio, ai

---

<sup>13</sup> M. Russo., *Quis custodiet custodiet? I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza*, *LLI*, vol. 2, n. 2, p. 5. Si v. inoltre L.A. Cosattini, *Le modifiche all’art. Stat. Lav. sui controlli a distanza, tanto rumore; per nulla?*, *LG*, 2015, p. 986 per una critica alla formale elisione del divieto prima contenuto nell’art. 4, co. 1 dello Statuto.

<sup>14</sup> In dottrina si v. A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, *cit.*, p. 6, il quale ha proposto una interpretazione, per così dire, *in bonam partem* della disposizione, sostenendo che “la prima disposizione si applicava soltanto agli impianti ed alle apparecchiature il cui unico fine fosse quello del *controllo* dei dipendenti. Invece la norma vigente presenta, sotto questo profilo, un più ampio spettro applicativo riferendosi a tutti gli «impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza». In questo caso, quindi, il *controllo* non costituisce necessariamente la funzione primaria e tipica degli *strumenti* a cui il legislatore si riferisce, ma identifica le capacità di cui lo strumento è *anche* dotato. Ed è proprio tale puntualizzazione a sancire la funzione potenziale di controllo. In altre parole il vecchio art. 4 si occupava esclusivamente degli strumenti di controllo, mentre il nuovo art. 4 riguarda ogni strumento (fatti salvi quelli del co. 2) che, comunque, sia in grado di realizzare *anche* il controllo”.

<sup>15</sup> Ancora A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, *cit.*, p. 14 ha sostenuto che “il legislatore muove da una duplice consapevolezza relativa a tali strumenti che, da una parte, assolvono alla funzione primaria di consentire al dipendente di rendere la prestazione e, quindi, adempiere agli impegni contrattuali che devono conformarsi all’organizzazione del lavoro come predisposta dall’imprenditore, ma dall’altra, hanno un’indubbia e rilevante capacità di controllo a distanza dell’attività lavorativa”.

mezzi di registrazione delle presenze, utili tanto all'impresa che al lavoratore (per la determinazione dell'orario di lavoro e dunque della retribuzione)<sup>16</sup>.

Gli interpreti sono infatti divisi tra chi opta per una interpretazione restrittiva del co. 2 e chi, al contrario, non vede una differenza ontologica, strutturale, tra quanto disposto al primo comma e quanto al secondo.

Nella prima ricostruzione<sup>17</sup> occorre stabilire uno stretto collegamento tra gli "strumenti" utilizzati dal lavoratore e le mansioni di questi, con la conseguenza che si rientrerebbe nell'ambito applicativo del comma 2 in tutte le ipotesi in cui vi siano degli strumenti tecnologici assegnati dall'impresa al lavoratore che sono utilizzati da questi per rendere la prestazione lavorativa.

A questa opzione ricostruttiva se ne contrappone un'altra<sup>18</sup>, che invece ritiene che lo strumento comunque correlato all'adempimento o anche solo all'agevolazione del lavoro del prestatore abiliterebbe il datore di lavoro all'esercizio del controllo senza limiti autorizzativi. Questa opzione interpretativa, però, non sembra poter essere accolta, perché anche la nuova formulazione dell'art. 4, l. n. 300/1970 suggerisce una distinzione tra gli strumenti di cui il lavoratore si serve per rendere la prestazione e strumenti dai quali deriva un controllo anche solo potenziale, con la conseguenza che il legislatore del Jobs Act sembra aver ricordato le ragioni di tutela della riservatezza dell'uomo, che non devono essere affievolite nel momento in cui varca i cancelli delle fabbriche, anche perché altrimenti la norma rischierebbe di essere dichiarata incostituzionale; sotto questo profilo sono sempre attuali le parole di Vezio Crisafulli, il quale oltre sessant'anni fa scriveva che i diritti fondamentali che la Carta costituzionale riconosce ai lavoratori non possono subire "altre limitazioni al loro esercizio che non siano quelle *strettamente*

---

<sup>16</sup> Cass., sez. lav., 13 maggio 2016, n. 9904, per la quale il controllo a distanza delle entrate e delle uscite è utilizzabile anche per verificare il rispetto dell'orario di lavoro e dunque la correttezza dell'adempimento della prestazione.

<sup>17</sup> Si tratta dell'opzione interpretativa maggioritaria in dottrina. Si v., in particolare, R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 100 ss.; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza*, cit., p. 23 ss., il quale analizza le caratteristiche fornite dalla norma (che parla di "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa") e ritiene che rientrino nel secondo comma "solo gli strumenti che il lavoratore impieghi per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ossia quegli strumenti il cui funzionamento richieda una partecipazione attiva del lavoratore, che se ne avvale per rendere la prestazione".

<sup>18</sup> Analizzata da P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., pp. 14-15, la quale comunque evidenzia che "la questione interpretativa sembra mal posta. Il punto nodale non attiene alla differenza tra i primi due co. dell'art. 4 St. Lav., e dunque alla facilità o meno di esercitare il controllo a distanza, ma piuttosto riguarda lo spazio aperto dall'attuale disciplina alla sorveglianza dei e sui lavoratori, superando il divieto stabilito in origine dallo Statuto dal quale discendeva, quale logico corollario, l'inutilizzabilità delle informazioni eventualmente acquisite".

*indispensabili* (corsivo aggiunto) per il normale esplicamento della prestazione lavorativa”<sup>19</sup>, la cui stretta indispensabilità deriverebbe proprio dalla strumentalità del mezzo tecnologico rispetto all’esecuzione della prestazione.

A questo punto, tuttavia, l’asse del ragionamento si sposta alla comprensione della questione del *se* il braccialetto elettronico di Amazon sia strettamente indispensabile per il normale esplicamento dell’attività lavorativa oppure no.

### 3. Il braccialetto elettronico Amazon come “strumento di lavoro”

La recente vicenda del braccialetto elettronico brevettato lo scorso gennaio da Amazon ha assunto in Europa sin da subito una rilevanza, anche mediatica<sup>20</sup>, tale da imporre all’interprete delicati problemi quanto agli effetti giuridici della decisione dell’azienda americana.

In pratica questo strumento emette impulsi sonori ultrasonici e trasmissioni radio che permettono di far capire all’azienda dove sono le mani del dipendente. Rispetto al passato, quando i dipendenti si servivano di un piccolo scanner per il controllo dell’inventario aziendale, di recente Amazon ha deciso di spostare tali apparecchiature sui polsi dei dipendenti, i quali in questo modo hanno le mani libere e possono pertanto prendere il prodotto dal magazzino e inscatolarlo in minor tempo<sup>21</sup>.

Il braccialetto, inoltre, geolocalizza<sup>22</sup> il dipendente e attraverso un conto alla rovescia che compare sul dispositivo (illuminato di verde) gli fornisce il tempo massimo per raggiungere la postazione del prossimo prodotto da prendere dagli scaffali.

---

<sup>19</sup> V. Crisafulli, *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, RGL, 1954, I, p. 190.

<sup>20</sup> Si v. a titolo esemplificativo gli articoli pubblicati sui più noti giornali europei, e non solo, consultabili in <https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking>, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/armbaender-fuer-angestellte-amazon-will-jeden-handgriff-seiner-mitarbeiter-ueberwachen/20921234.html>, <https://www.lesechos.fr/monde/europe/0301254982312-case-passe-en-europe-en-italie-levee-de-boucliers-contre-le-bracelet-damazon-2151116.php>, <https://www.lanacion.com.ar/2109933-una-pulsera-para-controlar-los-movimientos-de-los-trabajadores>, <http://www.elmundo.es/economia/2018/02/02/5a74742f468aeb277a8b47e7.html>.

<sup>21</sup> Auspicabilmente “il tempo misurato e pagato deve essere anche un tempo senza impurità né difetti, un tempo di buona qualità, lungo il quale il corpo resta applicato al suo esercizio. L’esattezza e l’applicazione sono con la regolarità, le virtù fondamentali del tempo disciplinare”. Così M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 1975, p. 164.

<sup>22</sup> Sul dispositivo che permette di geolocalizzare il dipendente si v. la ricostruzione effettuata da A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., pp. 16-17.

Se il dipendente è più “lento” rispetto al tempo che l’Azienda considera utile per spostarsi da una postazione all’altra (quindi il segnale del tempo diventa rosso), questi potrebbe essere potenzialmente soggetto ad una sanzione disciplinare causata dallo scarso rendimento.

Il lavoratore inoltre può inserire nel braccialetto eventuali pause dal lavoro, ma anche in questo caso l’Azienda attribuisce il tempo massimo della pausa, a seconda del motivo per il quale il dipendente che la registra la richiede.

Insomma, il braccialetto Amazon sembra essere proprio uno di quegli strumenti “in cui la tecnologia indirizza, scandisce e registra le singole operazioni, previene errori e difetti, corregge in tempo reale le modalità della prestazione: i lavoratori subordinati possono essere completamente eterodiretti dal sistema intelligente che «automatically knows the next step» e imposta il compito successivo con ampie capacità predittive, calcolando «the operation to ensure quality and control and eliminate manual logging»<sup>23</sup>; ma in questo caso l’apparecchio tecnologico va inquadrato nel primo o nel secondo comma dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori<sup>24</sup>?

Il brevetto di questo strumento, come accennato, ha da subito sollevato un polverone mediatico, e anche il Ministro del Lavoro italiano Poletti ha invitato l’Azienda a rispettare la legge italiana e a prevedere l’utilizzo di tali strumenti solo a seguito di un accordo con le rappresentanze sindacali. Il Ministro, dunque, sembra propendere per una soluzione interpretativa che riconduce questo strumento al disposto di cui al co. 1 dell’art. 4 dello Statuto, e tanto si evince dalla richiesta di una regolamentazione concertata con i sindacati; sembra cioè, configurare il braccialetto come strumento dal quale derivi “anche” la possibilità del controllo a distanza dei lavoratori, con la conseguenza che occorre una regolamentazione concertata con i sindacati e, in difetto, una autorizzazione della sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

---

<sup>23</sup> P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 7.

<sup>24</sup> Si v. E. Dagnino., *Tecnologie e controlli a distanza*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, p. 109, per il quale “fondamentale sarà l’interpretazione dell’espressione ‘strumento utilizzato per rendere la prestazione lavorativa’, sulla quale si sostanzia la vera e propria distinzione”. Come sottolinea inoltre P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 13, “è del tutto evidente la difficoltà di tracciare un sicuro discrimine –tanto sul piano teorico quanto operativo- tra l’area dei controlli a distanza suscettibili di autorizzazione preventiva per giustificate ragioni aziendali (...) e quella del monitoraggio attraverso le tecnologie di lavoro che sono esonerate da vincoli e considerate legittime *ex se*”.

Ad una più attenta analisi ci si accorge che, in realtà, non è così, perché la questione, in realtà, appare ben più complessa rispetto a come è stata prospettata dal Ministro e dai sindacati, perché l'assegnazione al dipendente di un braccialetto elettronico che inoltri gli ordini dei clienti e che misuri il tempo che il lavoratore impiega per passare da uno scaffale all'altro e prendere l'oggetto da spedire sia per lo stesso un dispositivo in grado di trasmettergli le direttive per eseguire la prestazione lavorativa, ancorché idoneo a raccogliere dati che esorbitino a tale scopo.

Ciò farebbe rientrare l'utilizzo del dispositivo elettronico non nel comma 1 dell'art. 4, bensì nel comma 2 della disposizione medesima, perché sembra che la configurazione di tale strumento sia finalizzato ad impostare procedure gestionali più agili del lavoro, rispondendo ad esigenze *lato sensu* organizzative del datore. Dunque le informazioni raccolte dal braccialetto "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" a condizione che al dipendente ne sia data adeguata informazione circa le modalità d'uso e "nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196"<sup>25</sup>.

#### **4. I poteri dell'imprenditore e i limiti di utilizzabilità delle informazioni raccolte**

Posto quindi che il braccialetto elettronico sia uno strumento di lavoro, perché rientra tra i poteri legittimi dell'imprenditore quello di creare un apparecchio che permetta di migliorare la produttività aziendale attraverso una maggiore efficienza dei dipendenti (ottenuta dalla sostituzione delle tradizionali direttive all'inoltro degli ordini da eseguire), il vero nodo problematico riguarda i limiti di utilizzabilità delle eventuali ulteriori informazioni raccolte dall'apparecchio.

---

<sup>25</sup> Come sottolinea M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, C.S.D.L.E. It., n. 300/2016, p. 7, "se i primi due commi di quella disposizione fissano le regole per il legittimo utilizzo degli strumenti di controllo a distanza, il terzo ed ultimo comma pone le condizioni affinché i dati, se legittimamente raccolti (art. 4, commi 1 e 2), possano, poi, in concreto essere utilizzabili 'per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro'. (Ne deriva che) il pieno rispetto dei primi due commi dell'art. 4 dello Statuto non è di per sé sufficiente a consentire che le informazioni acquisite possano essere gestite, per fare un esempio, per introdurre una politica retributiva premiale o per esercitare il potere disciplinare. Per l'utilizzo di quei dati a 'tutti i fini connessi al rapporto di lavoro' è infatti necessario che siano rispettate le prescrizioni dell'art. 4, comma 3, ed è proprio sotto questo specifico profilo che emerge la compenetrazione tra il diritto del lavoro e il diritto della *privacy*".

L'utilizzo di un braccialetto sempre connesso ad internet, infatti, potrebbe astrattamente permettere al datore di lavoro di esercitare una sorveglianza continua sull'attività dei lavoratori, con la conseguenza che sembra derivarne un tendenziale ampliamento del potere di controllo del contraente forte, tale da esorbitare rispetto alle violazioni dei doveri di diligenza ed obbedienza del lavoratore fino al raggiungimento di altri scopi connessi alla gestione del rapporto di lavoro, quale ad esempio a misurare il rendimento del dipendente.

Il potere di controllo *ex se*, infatti, non trova ragion d'essere se non in senso strumentale rispetto alla verifica del corretto adempimento delle obbligazioni da parte del lavoratore e dell'eventuale esercizio del potere disciplinare, tant'è che nelle norme del codice vi è un vero e proprio “salto logico”<sup>26</sup> tra i doveri previsti in capo al lavoratore all'art. 2104 e l'obbligo di cui all'art. 2105 c.c., e il potere disciplinare di cui all'art. 2106 c.c.; nella sistematica del codice civile non vi è una norma generale sul potere di controllo, ma l'art. 2106 c.c., ai sensi del quale “l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti” può dar luogo a sanzioni disciplinari, certamente presuppone che il datore di lavoro si accerti della violazione dei doveri suddetti.

Il controllo, dunque, non è fine a sé stesso, ma è strumentale rispetto ad un ulteriore (ed eventuale) fine disciplinare, ed è per questo che occorre capire “quale” tra i poteri datoriali è fungibile dal braccialetto elettronico.

Si ritiene, in altri termini, che questo strumento possa legittimamente sostituire al più il tradizionale potere direttivo del datore di lavoro; potrebbe cioè solo dire al lavoratore dove andare a prendere il prodotto e inscatolarlo, con la conseguenza che si ritiene essere vietato un utilizzo che esorbiti rispetto al fine legittimo di cui sopra.

Il potere direttivo e il potere di controllo, infatti, non sono sovrapponibili, e benché la nuova formulazione dell'art. 4, l. 300/1970 abbia testualmente superato il modello precedente, che (come detto) poneva una netta distinzione concettuale tra l'installazione di strumentazioni tecnologiche dirette a controllare l'attività di lavoro e strumentazioni che invece tale controllo costituiva solo un effetto indiretto dell'installazione medesima<sup>27</sup>, e

---

<sup>26</sup> R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 78.

<sup>27</sup> Come ha sottolineato P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 9, la quale ha sottolineato che “la riforma della disciplina statutaria e la riscrittura dell'art. 4 St. Lav. (...) hanno reso assai meno limpido tale *distinguo* e il controllo tecnologico risulta ora associato anche all'area dell'adempimento e dell'attività dei lavoratori”.

dunque per far sì che l'art. 4 continui ad essere “funzionalizzato alla esigenza di salvaguardia della dignità del lavoratore subordinato”<sup>28</sup>, un conto è brevettare uno strumento che, al polso dei dipendenti, dica loro legittimamente dove andare e a fare cosa, altro è che lo strumento sia *anche* in grado di raccogliere informazioni sul lavoratore che esorbitino rispetto tale scopo e che permetta di controllare a distanza i lavoratori.

In questo secondo caso il braccialetto sostituirebbe sia il potere direttivo che quello di controllo, ma tale utilizzo non è ammissibile per ragioni sistematiche, perché anche dopo la novella dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori si deve ritenere con la prevalente dottrina<sup>29</sup> che la pura finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non sia uno scopo generalmente lecito per il datore di lavoro il quale, dunque, pur avendo brevettato un nuovo strumento di lavoro, per rendere utilizzabili i dati raccolti dal braccialetto (ultronei rispetto a quelli che forniscono direttive) dovrebbe dare ai lavoratori adeguata informazione circa l'utilizzo e, in ogni caso, può utilizzare tali dati solo nel rispetto di quanto previsto dal codice della privacy (che non deve essere più inteso in senso “difensivo” come non ingerenza nella propria sfera individuale, ma in senso propositivo quale potere di controllare l'utilizzazione delle informazioni raccolte dal datore di lavoro<sup>30</sup>), ai sensi di quanto disposto *ex art. 4, co. 3, St. Lav.*

Il d.lgs. n. 196/2003 non si limita solo a disciplinare il momento dell'acquisizione del dato, ma attraverso una serie di norme, detta anche la disciplina del trattamento dei dati personali che, ai sensi dell'art. 114, si aggiungono rispetto alle garanzie sostanziali e procedurali fornite dallo Statuto.

In buona sostanza, il legislatore italiano (sulla scorta di quello europeo) “interviene in funzione *additiva* rispetto alla normativa statutaria, in una combinazione tra la regolamentazione *speciale* dello Statuto e quella *generale* contenuta nel Codice”<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> Ancora B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 20.

<sup>29</sup> Si v. *ex plurimis*, M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte, cit.*, p. 196; M.T. Carinci, *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 50.

<sup>30</sup> S. Rodotà, *Privacy e costruzione della vita privata. Ipotesi e prospettive*, PD, 1991, 4, p. 521 ss.; si v. inoltre P. Lambertucci, *I controlli del datore di lavoro, cit.*, p. 883, per il quale “la disciplina del trattamento dei dati personali, anche attraverso il ‘filtro’ (interpretativo ed applicativo) del Garante, interviene in funzione *additiva* rispetto alla normativa dello Statuto, in una combinazione tra regolamentazione *speciale* dello Statuto e quella *generale* assicurata dal Codice”.

<sup>31</sup> P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli “a distanza” tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione*



Per evitare l'effetto *Panopticon*, due sono le disposizioni maggiormente rilevanti, da leggere in combinazione tra loro: da un lato il principio di finalità (art. 11, co. 1, lett. b), d. lgs. n. 196/2003), in forza del quale “i dati personali possono essere raccolti e registrati al fine di perseguire uno scopo predeterminato ed esplicitato, oltre che legittimo”<sup>32</sup>, pena l'inutilizzabilità delle informazioni raccolte (art. 11, co. 2, del codice privacy); dall'altro il principio di necessità (art. 3, d. lgs. n. 196/2003), che impone di intervenire *a monte* nella configurazione di un braccialetto che non permetta di raccogliere dati non necessari rispetto a quelli idonei ad impartire direttive<sup>33</sup>.

Qualora lo strumento dovesse essere programmato in modo da recepire anche informazioni ultronee rispetto ad un utilizzo lecito, ebbene in tale ipotesi si ritiene che i dati raccolti dall'Azienda non siano utilizzabili contro il lavoratore proprio perché esorbitanti rispetto allo scopo, e dunque non necessari e finalisticamente inammissibili perché utilizzati per una finalità di controllo non consentita dall'ordinamento.

Lungo questa direzione, ci soccorrono gli interventi del Garante, che hanno nel tempo contribuito a concretizzare i suddetti principi nel contesto specifico delle relazioni di lavoro e permesso di avvicinare, prima e a prescindere dalla riforma dell'art. 4, l. n. 300/1970, le due normative.

In una delle prime Deliberazioni avente ad oggetto il trattamento dei dati personali raccolti per mezzo di posta elettronica ed internet<sup>34</sup> del 2007<sup>35</sup>, il

---

*di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs Act), C.S.D.L.E. It.*, n. 155/2015, p. 7; per R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 91, l'art. 114, d. lgs. n. 196/2003 ha formalizzato “un patto (...) che si è risolto più in una reciproca non belligeranza, che in una complementarietà. I due apparati normativi, in sostanza, hanno continuato a gravitare nelle rispettive sfere, senza sviluppare particolari interazioni”.

<sup>32</sup> V. Pinto, *I controlli “difensivi” del datore di lavoro*, cit., pp. 150-151, il quale prosegue dicendo che “trattandosi di un principio radicato nel diritto sovranazionale (...) si deve escludere la sua derogabilità a livello nazionale in ragione della preminenza riconosciuta dalle normative dell'U.E. (con la conseguenza che) anche se si dovesse ritenere che il datore di lavoro possa legittimamente perseguire più finalità mediante la captazione attiva di dati personali, non si potrà comunque sostenere che egli sia libero di stabilire la quantità e la qualità dei dati trattati”.

<sup>33</sup> Ai sensi dell'art. 3, d. lgs. n. 196/2003 (rubricato “Principio di necessità nel trattamento dei dati”) “i sistemi informativi e i programmi informatici sono configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi, in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante, rispettivamente, dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità”.

<sup>34</sup> In <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>.

<sup>35</sup> Che ha fatto seguito al Parere n. 8/2001 sul trattamento dei dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro, consultabile in

Garante della Privacy ha previsto che nell'esercizio della prerogativa del datore di lavoro di controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa, "occorre rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori" (par. 4); ciò significa che, in applicazione del principio di necessità, "il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri (...) e, comunque, a 'minimizzare' l'uso di dati riferibili ai lavoratori" (par. 5.2).

Dal punto di vista organizzativo, dunque, il datore di lavoro è chiamato non solo a valutare attentamente l'impatto dell'introduzione dello strumento di lavoro sui diritti dei lavoratori, ma anche ad esempio a configurare lo strumento con alcuni filtri che non permettano all'azienda di raccogliere informazioni inconferenti rispetto allo scopo.

Sotto il profilo della finalità, invece, è forse opportuno ricordare che il Garante della Privacy ha sottolineato che tale principio non impone soltanto di raccogliere i dati per uno scopo specifico, lecito e determinato, ma anche che tali dati non possono essere utilizzati per "trattamenti ulteriori secondo modalità incompatibili con lo scopo suddetto"<sup>36</sup>. Ciò significa che la gestione dei dati personali è lecita "se è finalizat(a) ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza). (...) Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti (art. 11, co. 1, lett. b), del Codice): lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti"<sup>37</sup>.

Quali saranno gli esiti interpretativi di questa complicata vicenda è difficile dire<sup>38</sup>; in ogni caso, dato che i confini tra ottimizzazione del lavoro e controllo dei dipendenti corrono il concreto rischio di sfumare, si ritiene come

---

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1390186>.

<sup>36</sup> Si legge ancora nel Parere n. 8/2001.

<sup>37</sup> <http://194.242.234.211/documents/10160/2097030/Linee+guida+sul+trattamento+di+dati+personali+dei+lavoratori%C2%85.pdf>, p. 4.

<sup>38</sup> Bisognerà attendere le prime pronunce dei giudici e dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, *a fortiori* perché il Regolamento 2016/679 ha previsto agli art. 54 ss. delle norme sull'istituzione di un'autorità di controllo con il compito di vigilare sull'applicazione del Regolamento suddetto.

detto che l'intera vicenda imponga un coordinamento sempre più stringente con il codice della privacy e con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il d.lgs. n. 196/2003, come è noto, ha un respiro generale e non è ovviamente limitato alla materia del lavoro, ma sul punto è interessante notare che il Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali, in vigore dal 25 maggio 2018, contiene una norma, l'art. 88, espressamente dedicata al trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro<sup>39</sup>.

La norma al co. 1 fa salve disposizioni più favorevoli previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva volte ad assicurare “la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro”, e al co. 2 specifica che tali norme (legali o contrattuali) devono includere “misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati”.

La norma funge dunque da cartina di tornasole quanto all'individuazione dei diritti oggetto di regolamentazione legale e contrattuale, perché individua quale bene supremo la dignità umana e, in seconda battuta, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali degli interessati; l'art. 88, dunque, riconosce gli interessi legittimi del datore di lavoro alla raccolta di informazioni in ordine all'esecuzione della prestazione, ma impone un coordinamento con la legislazione nazionale e con i contratti collettivi, che avranno il compito di specificare il confine del giuridicamente lecito, ossia di specificare, a parere di chi scrive, in che cosa si sostanzino i principi di necessità e di finalità sopra richiamati.

In una recente intervista del 2 febbraio 2018<sup>40</sup>, il presidente dell'Autorità Garante per la protezione dei Dati Personali, Antonello Soro, dopo aver espressamente richiamato i principi di proporzionalità, di trasparenza e di salvaguardia della dignità dell'uomo, ha precisato che nel nostro sistema giuridico le norme non consentono una delega dell'organizzazione del lavoro alle tecnologie, e conseguenzialmente che “non può esservi progresso o innovazione che non abbia come fondamento l'uomo”.

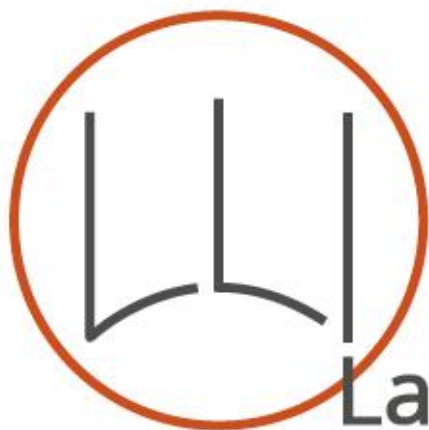
---

<sup>39</sup> Per un commento si rinvia a A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, VTDL, 2016, 4, spec. p. 684 ss.

<sup>40</sup> È possibile ascoltare questa intervista sul sito <https://www.radioradicale.it/scheda/532399/intervista-ad-antonello-soro-sul-braccialetto-elettronico-per-i-lavoratori-brevettato>.

## Bibliografia

- Alvino I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, I, p. 9.
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 183.
- Bobbio N., *Il futuro della democrazia*, Einaudi, 1984.
- Carinci M.T., *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 50.
- Cosattini L.A., *Le modifiche all'art. Stat. Lav. sui controlli a distanza, tanto rumore; per nulla?*, LG, 2015, p. 986
- Crisafulli V., *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, RGL, 1954, I, p. 190.
- Dagnino E., *Tecnologie e controlli a distanza*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, p. 109.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, p. 81 ss.
- Fiorillo L. - Perulli A., *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.
- Foucault M., *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 1975.
- Lambertucci P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli "a distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs Act)*, C.S.D.L.E. It., n. 155/2015.
- Magnani M., *Il contratto di lavoro subordinato*, C.S.D.L.E. It., n. 360/2018.
- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, C.S.D.L.E. It., n. 300/2016.
- Pinto V., *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 139.
- Rodotà S., *Privacy e costruzione della vita privata. Ipotesi e prospettive*, PD, 1991, 4, p. 521 ss.
- Russo M., *Quis custodiet custodiet? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, LLI, vol. 2, n. 2, p. 5.
- Tiraboschi M. - Seghezzi F., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2, p. 25,
- Trojsci A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, VTDL, 2016, 4, p. 684 ss.
- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 6 ss.
- Veneziani B., *Art. 4. Impianti audiovisivi*, in *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, p. 19.



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

**Dal controllo alla fiducia?  
I cambiamenti legati all'introduzione  
dello '*smart working*': uno studio di caso**

**MARIA CONCETTA AMBRA**  
Università di Roma Sapienza

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695



# Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello '*smart working*': uno studio di caso

**MARIA CONCETTA AMBRA**

Università di Roma Sapienza

Assegnista di ricerca in Scienze Sociali ed Economiche

[mariaconcetta.ambra@uniroma1.it](mailto:mariaconcetta.ambra@uniroma1.it)

---

## ABSTRACT

---

This paper examines the introduction of smart working as a process of cultural and organizational change. After a summary of the legal literature on smart working, the essay uses the case study analysis approach, to examine the experimentation and introduction of smart working in the Intesa San Paolo group (ISP). The interviews carried out have been integrated with data on the macroeconomic, sectoral and corporate context and on the specificities of unionization in the banking and insurance sector, as well as on its trend over time (from 2009 to 2016). Finally, it highlights which are the main impacts of smart working, by identifying not only the expected effects but also the unexpected ones. The conclusions put forward some reflections on the transformations of control and workers' autonomy.

**Keywords:** Smart working, control, trust, autonomy, work organization.

---

## **Dal Controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello 'smart working': uno studio di caso**

SOMMARIO: 1. Il lavoro agile secondo la letteratura giuslavorista. - 2. L'analisi dello *smart working* attraverso lo studio di caso. - 2.1 Le caratteristiche del contesto settoriale e aziendale. - 2.2 Le specificità della sindacalizzazione nel settore bancario e assicurativo. - 3. La sperimentazione dello 'smart working' nel gruppo Intesa Sanpaolo. - 4. Effetti attesi e inattesi dell'implementazione del progetto. - 5. Conclusioni.

### **1. Il lavoro agile secondo la letteratura giuslavorista**

Il lavoro agile è la possibilità di svolgere una parte della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e una articolazione flessibile dell'orario di lavoro. Esso non costituisce una nuova forma di lavoro ma una nuova modalità di svolgimento del lavoro subordinato.

A parte l'analisi di Chiaro, Prati e Zocca (2015) non risultano altre ricerche sociologiche che abbiano esaminato il lavoro agile, né i cambiamenti prodotti dalla sua adozione. Sono invece numerose le analisi sul lavoro agile proposte dai giuristi, sia nella fase della sua introduzione attraverso i contratti collettivi aziendali, sia dopo la sua regolamentazione per legge<sup>1</sup>.

Dagnino, Tiraboschi, Tomassetti e Tourres (2016), sulla base di una attenta disamina di 915 contratti aziendali e 20 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti nel periodo 2012-2015, sottolineano che gli accordi collettivi introducono il lavoro agile per lo più in forma sperimentale, "allo scopo di consentire una maggiore agilità nella gestione di forme di lavoro da remoto, superando alcune rigidità che si ritiene abbiano frenato la diffusione del telelavoro" (*ivi*, 2016, p. 76). In tal senso il lavoro agile rappresenterebbe "una forma semplificata di telelavoro, meno onerosa per l'azienda" (*ivi*, 2016, p. 98)<sup>2</sup>. La maggiore criticità è che "gli accordi si concentrano principalmente

---

<sup>1</sup> La legge n.81/2017 che introduce nuove 'misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato'.

<sup>2</sup> Sul rapporto tra telelavoro e lavoro agile i giuristi sono divisi. Alcuni ritengono il lavoro agile 'un altro modo per chiamare il telelavoro subordinato' (Mazzotta 2016; Tiraboschi 2017, p. 25) o una 'forma di telelavoro evoluto' (Donini, 2017, p. 87), o infine una 'ibridazione del telelavoro e del lavoro a domicilio' (Frediani 2017). Per altri invece "il telelavoro non può essere considerato un sinonimo del lavoro agile perché nel patto di lavoro agile è possibile rinvenire contenuti ed effetti esclusivi e del tutto peculiari" (Santoro Passarelli, 2017, p. 16).

sulla flessibilità spaziale della prestazione, mancando l'obiettivo di creare le condizioni effettive per una **maggiore autonomia e responsabilità** dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati" (*ivi*, 2016, p. 76). In breve quindi il lavoro agile risulterebbe "un mezzo per il raggiungimento di una migliore conciliazione vita-lavoro e di obiettivi di produttività e riduzione dei costi, a prescindere da un ripensamento globale sul ruolo dei dipendenti, in chiave di riconoscimento di una effettiva autonomia e responsabilizzazione rispetto a risultati ed obiettivi" (*ivi*, 2016, p. 78).

Un secondo aspetto critico messo in evidenza riguarda **i motivi di recesso** del lavoro agile. Dall'analisi dei contratti collettivi emerge che alcuni motivi di recesso sono collegati ad un cambiamento delle mansioni (ad esempio in caso di trasferimento o di assegnazione ad una nuova unità produttiva). Altri motivi invece, rispondono ai potenziali risultati negativi della sperimentazione (Dagnino et al., 2016, p.85). Sebbene negli accordi analizzati la produttività del singolo non venga presa in considerazione quale autonomo motivo di recesso, tuttavia gli autori si interrogano su quale ruolo possa giocare la produttività del dipendente nell'ambito della conferma o della revoca dai programmi di smart working. Infatti, poiché gli accordi sottolineano l'importanza dei risultati, il recesso del lavoro agile potrebbe essere giustificato da 'ragioni tecnico/organizzative/produttive' (*ivi*, 2016, p. 85).

Il tema del recesso è ripreso in modo critico anche da Ferraro (2017, p. 151), secondo il quale è facile immaginare che il lavoratore, conscio della 'scurie' del recesso possa adeguarsi a successive revisioni dell'accordo, tanto più quando sussista un effettivo interesse a preservare la modalità agile per conciliare meglio vita e lavoro.

In seguito alla regolamentazione per legge del lavoro agile, le analisi dei giuristi si sono concentrate sui cambiamenti introdotti dall'intervento normativo.

Secondo Frediani (2017) la legge sul lavoro agile si configura come il tentativo di "inseguire ed agganciare quanto già disciplinato da numerosi accordi aziendali in materia di smart working, ma senza rispondere in modo organico alle reali esigenze di un mondo del lavoro in cambiamento.

Altri studiosi che hanno esaminato gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro, giudicano l'intervento normativo sul lavoro agile 'frettoloso' e privo di un raccordo con l'istituto del telelavoro, con la normativa sui videoterminali e con le disposizioni in tema di orario di lavoro (Peruzzi, 2017).



Il lavoro agile produrrebbe uno spostamento del baricentro dall'orario di lavoro alla produttività. L'esposizione alla pervasività degli strumenti informatici potrebbe comprimere gli effettivi margini di auto-organizzazione del tempo della prestazione, incidendo sul suo ritmo, sulla sua intensità e sulla sua articolazione temporale, proiettando la 'sua ombra sul tempo libero'. Si aggraverebbe quindi il rischio del lavoratore di essere travolto da una 'inondazione tecnologica' (Peruzzi, 2017, pp. 25-26).

Un ultimo aspetto critico riguarda il tema del controllo da parte del datore di lavoro. Nel caso del lavoro agile, poiché parte della prestazione lavorativa non è svolta all'interno dei locali aziendali, il controllo deve avvenire necessariamente a distanza, attraverso gli strumenti utilizzati dal dipendente per eseguire la prestazione lavorativa da remoto. Da qui nasce l'esigenza, di regolare puntualmente le modalità di esercizio del potere di controllo, attraverso l'accordo tra le parti. Secondo alcuni studiosi, l'uso di dispositivi sia hardware che software, renderebbero il controllo datoriale particolarmente invasivo (Bini, 2017, p. 78). Altri invece sottolineano che il potere di ingerenza del datore di lavoro rispetto all'attività dello *smart worker* è mitigato da due fattori. Da una parte, dall'obbligo di prevedere all'interno dell'accordo individuale le modalità tecniche e organizzative necessarie per assicurare la *disconnessione del lavoratore* al di fuori dell'orario lavorativo. D'altra parte, dal rinvio all'art. 4 della L. 300/1970, che stabilisce che il datore di lavoro può utilizzare le informazioni raccolte attraverso *controlli a distanza* solo ed esclusivamente se il lavoratore ha ricevuto un'informazione ai sensi della normativa sulla privacy (Cairo, Cavalli, 2017). Inoltre la legge (art. 21 comma 2) obbliga le parti a individuare all'interno dell'accordo che regola il lavoro agile, tutte le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di *sanzioni disciplinari* (ivi, 2017).

In conclusione il lavoro agile può influire sulla crescita dell'autonomia e della responsabilità del lavoratore e potenziarne la fiducia del datore di lavoro, assecondando innovativi modelli di organizzazione del lavoro e di promozione della professionalità e capacità individuali (Donini, 2017, p.97). Tuttavia poiché esso può anche avere l'effetto di "aumentare la tendenza a comportamenti auto-prescrittivi e alla maggiore intensità delle prestazioni, diventa importante individuare una strategia di "gestione dei confini" in modo da creare un adeguato equilibrio tra separazione e integrazione tra tempi di vita e di lavoro (ivi, 2017, p.103).

## 2. L'analisi dello *smart working* attraverso lo studio di caso

Come abbiamo visto nell'analisi della letteratura giuridica, alcuni aspetti legati alla introduzione del lavoro agile, come nel caso delle possibili ripercussioni sull'autonomia dei lavoratori, sul controllo esercitato dal datore di lavoro e sulle conseguenze per la salute e la sicurezza dei lavoratori, si presentano controversi.

Il presente contributo ha l'obiettivo di far luce su tali aspetti, analizzando le principali trasformazioni legate all'adozione dello *smart working*, nel gruppo bancario Intesa San Paolo (ISP).

L'approccio di analisi adottato è lo studio di un caso in profondità, realizzato attraverso una serie di interviste semi-strutturate ai responsabili delle Relazioni Industriali del gruppo. Le interviste sono state inoltre integrate e arricchite dall'analisi dei principali documenti di fonte sindacale<sup>3</sup> e dalla descrizione del contesto aziendale e settoriale, oltre che delle peculiarità della sindacalizzazione nel settore bancario e assicurativo (con particolare riguardo al suo andamento dal 2009 al 2016).

Il contributo mostra l'importanza del confronto con il sindacato, con il quale sono stati definiti i principi cardine per la sperimentazione del lavoro agile nel gruppo e la centralità del management nella realizzazione del progetto. Il lavoro agile ha innescato un processo di cambiamento culturale e organizzativo, producendo anche effetti inattesi.

Nelle conclusioni sono avanzate alcune riflessioni sulle trasformazioni legate al tema del controllo datoriale e alla autonomia dei lavoratori.

### 2.1 Le caratteristiche del contesto settoriale e aziendale

Il gruppo Intesa Sanpaolo (ISP) con i suoi circa 73 mila dipendenti all'interno del perimetro italiano, rappresenta uno dei più grandi gruppi bancari presenti in Italia. Nasce nel 2007 dalla integrazione di due grandi gruppi preesistenti<sup>4</sup>. Tali cambiamenti hanno avuto ripercussioni sulla forza lavoro e

---

<sup>3</sup> Tra i documenti esaminati, l'Accordo tra Intesa Sanpaolo S.P.A. e le Delegazioni sindacali di Gruppo delle OO.SS. per il lavoro flessibile nel gruppo Intesa Sanpaolo tra Milano 10 Dicembre 2014.

<sup>4</sup> Il processo di aggregazione nel settore bancario era stato avviato già negli anni 90, in seguito alla introduzione della Legge Amato che aveva creato i presupposti per la crescita di player di grandi dimensioni in grado di competere nel mercato europeo, favorendo una economia di scala.

sugli aspetti organizzativi. In generale, le eccedenze occupazionali sono state gestite attraverso ammortizzatori sociali e prepensionamenti finanziati dalle banche, attraverso un Fondo settoriale di solidarietà che ha consentito di anticipare l'uscita dal mondo del lavoro attraverso uno scivolo verso la pensione. La sovrapposizione territoriale e delle strutture di *governance* delle banche aggregate hanno invece richiesto successive misure di riorganizzazione e razionalizzazione. Altri importanti cambiamenti che hanno influito sul mondo del credito sono legati da una parte alla riduzione degli *spread* e alla diversificazione del *business*, e dall'altra al grande impulso alla digitalizzazione, resa possibile dall'evoluzione tecnologica e all'uso della 'multi-canalità' da parte dei clienti. Ad esempio, in particolare per i servizi di consulenza, l'uso del canale telefonico e *on line* si sono affiancati al canale tradizionale della filiale.

## **2.2 Le specificità della sindacalizzazione nel settore bancario e assicurativo**

La presenza dei sindacati nel settore bancario e assicurativo ha diverse specificità che meritano di essere sottolineate. In primo luogo i livelli di sindacalizzazione nei grandi gruppi bancari sono abbastanza elevati. Questo dato dipende chiaramente sia dalle dimensioni dei gruppi presenti e dal più ampio numero di rappresentanti sindacali d'impresa, sia dall'importanza del processo di negoziazione e contrattazione di secondo livello. Nel settore bancario e assicurativo infatti i contratti integrativi intervengono su diversi temi, tra cui anche le misure di welfare aziendale, che non includono soltanto la previdenza e l'assistenza sanitaria complementare, ma si estendono ad altri strumenti rivolti a migliorare il benessere dei dipendenti. Nel caso ISP ad esempio accanto al sistema di welfare tradizionale, i responsabili della struttura delle relazioni industriali e i rappresentanti sindacali, hanno introdotto attraverso il comitato paritetico "welfare e sviluppo sostenibile", anche altre misure, quali ad esempio le attività ricreative, un supporto economico e di assistenza da parte di una onlus per le persone che ne abbiano esigenza, la possibilità di utilizzare una parte del premio di risultato variabile sotto forma rimborsuale per godere delle possibilità di detassazione previste dalla normativa<sup>5</sup>. Infine il recente contratto integrativo sottoscritto a ottobre 2015,

---

<sup>5</sup> Per un approfondimento sulla normativa che ha influito sulla crescita del welfare aziendale, si veda M.C., Ambra 2016, Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale, in RPS n. 1/2016, pp. 197- 211, nel quale sono esaminate anche le recenti misure

ha introdotto ulteriori novità come ad esempio 'la banca del tempo' che permette ai dipendenti che ne abbiano bisogno per motivi familiari, di poter attingere a permessi retribuiti messi a disposizione dall'azienda e le 'ferie solidali', adottate a partire dall'inizio del 2016, per consentire alle persone di attingere ad un bacino di ferie retribuite per far fronte ad esigenze improvvise.

Un altro aspetto caratteristico del settore è l'elevato pluralismo sindacale. Le sigle sindacali presenti sono numerose. Oltre ai tre sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil, la presenza dei sindacati autonomi è significativa. Il principale sindacato autonomo e anche il più rappresentativo<sup>6</sup> è la Fabi, la Federazione Autonoma Bancari Italiani, nata a Milano nel 1948. Altre sigle autonome sono la Falcri<sup>7</sup>, Ugl credito<sup>8</sup> e il Sinfub<sup>9</sup>.

Osservando i dati nazionali sugli iscritti alle tre principali sigle sindacali confederali: la Fisac Cgil, la Fiba Cisl (dal 2015 diventata First Cisl) e la Uilca, è possibile osservare l'andamento della sindacalizzazione nel settore, in particolare nel periodo successivo alla crisi economica.

---

di agevolazione contributiva e fiscale introdotte con l'obiettivo di favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello e la crescita della produttività.

<sup>6</sup> Secondo i dati della Fabi, gli iscritti sono quasi 100 mila.

<sup>7</sup> La FALCRI Federazione Autonoma Lavoratori Casse Risparmio Italiane, organizzava e rappresentava i lavoratori delle vecchie Casse di Risparmio e quelli della riscossione tributi. Il 27 gennaio 2011 Falcri insieme al Silcea ha creato Unisin (Unità sindacale Falcri/Silcea) che aderisce alla Confsal, Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori. Nel Giugno 2017 anche il Sinfub ha deliberato l'ingresso in Unisin, che rappresenta oggi, tutti i lavoratori delle Casse di Risparmio, Banche Popolari, Banche di Credito Cooperativo, Monti di Credito su Pegno, Aziende di Credito, Aziende del Servizio di Riscossione dei Tributi, Istituti di Pagamento, Imprese di Assicurazione e di Riassicurazione e, più in generale le entità economiche produttive d'intermediazione finanziaria e le aziende che svolgono attività intrinsecamente funzionali a quella creditizia.

<sup>8</sup> Ugl Credito fa parte della UGL, la Confederazione Unione Generale del Lavoro nata nel 1997 a seguito dello scioglimento della Cinal, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali dei Lavoratori.

<sup>9</sup> La SINFUB è una Federazione di sindacati autonomi operanti nel credito, nella finanza e nelle assicurazioni. E' firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro delle aree professionali, dei quadri direttivi e dei dirigenti operanti nel settore ABI. Dall'8 novembre 2010 la SINFUB è affiliata all'UNI Global Union, l'unione mondiale per i servizi, presente nel settore bancario e finanziario attraverso UNI-Finance cui aderiscono 3 milioni di lavoratori in tutto il mondo raggruppati in 237 sindacati.

**Tab. 1. Iscritti ai sindacati confederali nel settore creditizio e assicurativo.  
Anni: dal 2009 al 2016.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2009/2016
<b>FISAC Cgil</b>	89.163	89.233	87.497	85.057	84.357	82.841	80.500	77.711	-11.452
<b>FIBA Cisl*</b>	89.463	89.302	88.866	86.072	85.136	84.623	96.329	94.581	5.118
<b>UILCA</b>	44.698	45.121	43.957	43.967	44.061	44.736	44.757	44.957	259
<b>Totale</b>	223.324	223.656	220.320	215.096	213.554	212.200	221.586	217.249	-6075

\*La FIBA Cisl nel maggio del 2015 è stata unita al DirCredito, dando vita alla Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario, la First Cisl, che rappresenta i lavoratori delle banche, delle assicurazioni, della finanza, della riscossione e delle authority.

Come si nota dalla tab. 1, gli iscritti ai tre sindacati confederali nel settore creditizio e assicurativo, si sono ridotti nel tempo, passando da circa 223 mila nel 2009 a circa 217 mila nel 2016, con una perdita di oltre 6 mila iscritti.

Il calo ha riguardato in particolare la Fisac Cgil, che dal 2009 al 2016 ha perso oltre 11 mila iscritti. Anche la Fiba Cisl registra una diminuzione continua degli iscritti dal 2009 al 2014. Dopo la fusione tra Fiba Cisl e DirCredito e la creazione nel maggio del 2015 di First Cisl, la tendenza negativa non si arresta, come mostra la ulteriore riduzione nel 2016. Invece la UILCA dopo la perdita di iscritti nel 2010 e 2011, mostra un andamento positivo delle iscrizioni fino al 2016.

### **3. La sperimentazione dello 'smart working' nel gruppo Intesa Sanpaolo**

Il lavoro agile in ISP è stato introdotto nel 2014 attraverso un accordo aziendale con tutti i sindacati, che ha permesso l'avvio di una sua sperimentazione. Il progetto è stato chiamato "lavoro flessibile" ed è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi del piano industriale del gruppo, attraverso un piano di investimento sul benessere delle persone e sul coinvolgimento del personale. Il lavoro agile è stato uno degli strumenti utilizzati per realizzare gli obiettivi del piano industriale del gruppo e introdurre nuove forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

*"Non c'è solo il lavoro flessibile, ce ne sono anche altri ma il lavoro flessibile è uno dei più importanti perché ci ha portato ad investire nella conciliazione con un cambio di paradigma. Dal controllo alla fiducia. Con un investimento sulla **fiducia** e una minore*

*attività basata sul concetto più arcaico di **controllo**. Queste le logiche da cui siamo partiti. Maggior benessere per incrementare produttività e risultati”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

E' importante sottolineare che tale progetto è stato portato avanti in ISP attraverso il confronto e il coinvolgimento della rappresentanza sindacale. E' quindi possibile parlare di un modello co-progettato con i sindacati.

*“La rappresentatività del sindacato è un elemento molto significativo, consideri che nel mondo delle banche oltre il 75% delle nostre persone è iscritta ad una organizzazione sindacale e il sindacato era l'interlocutore naturale per definire il processo di introduzione dello smart working”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

*“Oltre ad avere un livello di rappresentatività molto significativo abbiamo un livello di interlocuzione molto evoluto con il sindacato, perché per noi non esiste solo il momento della negoziazione degli accordi, ma è una relazione continua. Per noi il sindacato è un interlocutore, li incontriamo tutte le settimane, per un confronto a livello paritetico nell'ambito di un organismo dedicato fatto di rappresentanti aziendali e sindacali che hanno lo scopo di analizzare e cercare soluzioni per le esigenze dell'azienda e delle persone con logica di confronto e collaborazione* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

*“Noi abbiamo un protocollo che risale al periodo di integrazione del gruppo, il 2007, nel quale sono definite le relazioni sindacali del gruppo. Abbiamo creato un organismo paritetico che si chiama 'Comitato Welfare e Sviluppo Sostenibile' grazie al quale abbiamo avviato un processo costante di relazioni con il sindacato, basato sullo scambio di informazioni e consultazioni continue”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Se la dimensione di impresa è un elemento che influisce positivamente sulla sindacalizzazione, le modalità di confronto col sindacato dipendono anche dalle scelte aziendali e dal clima delle relazioni industriali. Ad esempio, nel caso del lavoro agile, la legge introdotta nel 2017 non richiede la presenza del sindacato, ma prevede che sia stipulato un accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro.

*“Noi l'accordo con il sindacato sul lavoro agile, che abbiamo chiamato 'lavoro flessibile', lo abbiamo fatto nel 2014, ben prima che arrivasse la legge. Invece ad esempio il nostro principale competitors (UniCredit), che lo ha introdotto nello stesso periodo, non lo ha*

*voluto fare attraverso il confronto sindacale. Ha definito le linee guide e le ha illustrate al sindacato, senza farne oggetto di accordo” [Responsabile Relazioni industriali ISP].*

Ma quali sono stati i vantaggi nel definire le modalità di introduzione del lavoro agile tramite accordo collettivo con i sindacati?

*“Il primo vantaggio è più tecnico e normativo, ed è legato alla opportunità di definire con un accordo una materia che non era normata. Non c’era una base giuridica sullo smart working. Inoltre il sindacato ha una reale capacità di comunicazione con i lavoratori ed è in grado di influire sul loro coinvolgimento. Se investi in **fiducia e responsabilità** ci vuole anche la fiducia e la responsabilità nel definire le regole con il sindacato [Responsabile Relazioni industriali ISP].*

I referenti della struttura di relazioni industriali di ISP hanno organizzato varie sessioni di analisi e confronto insieme ai sindacati, al termine delle quali sono stati individuati tre principi: 1) *inclusione*; 2) *volontarietà*; 3) *revocabilità*.

**L’inclusione** è stato un punto molto dibattuto.

*“L’idea che una persona potesse lavorare da casa senza il tornello è stato un cambiamento non banale. In primo luogo si è stabilito di comune accordo che il lavoro flessibile fosse inteso come un modo di lavorare e non un premio per le persone più brave. Quindi nel momento in cui una struttura, un ufficio, un servizio, una direzione è abilitata al lavoro flessibile e ha contenuto intrinseco di attività compatibile con lo smart working, ovvero coerente con la modalità di svolgimento di lavoro non dalla propria scrivania ma da altri luoghi, alle persone è data facoltà di aderire” [Responsabile Relazioni industriali ISP].*

I manager hanno quindi preceduto ad esaminare il contenuto delle mansioni svolte dai propri dipendenti, per verificare che le attività avessero le caratteristiche per essere svolte fuori dall’ufficio. Sono stati dunque i capi a decidere se accogliere la richiesta di adesione al lavoro agile da parte dei dipendenti. Tale scelta non è dipesa da una valutazione riguardante la qualità del lavoro svolto dal dipendente, ma è stata effettuata in base alla mansione svolta. Sono stati stabiliti alcuni requisiti oggettivi (come ad esempio la possibilità di svolgere il proprio lavoro attraverso un pc portatile) e soggettivi (come ad esempio possedere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della propria attività lavorativa, e almeno tre anni di esperienza, escludendo quindi i neo-assunti).

*“Tali requisiti sono stati gestiti poi con ampia flessibilità. Per fare un esempio l'informatico che lavora con il pc, può essere abilitato al lavoro agile, mentre il cassiere della filiale che deve maneggiare denaro no. Anche l'ufficio relazioni industriali è una struttura abilitata al lavoro flessibile, ma è chiaro che non lo possiamo fare quando ci sono gli incontri sindacali perché quelli li facciamo in presenza, dobbiamo sederci intorno ad un tavolo?”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Il secondo principio concordato è la **volontarietà**. Questa forma di lavoro deve essere una scelta sia da parte dei capi, che decidono di aprire alla possibilità del lavoro flessibile, sia da parte dei dipendenti che decidono se aderire o meno a questo modo di lavorare.

Si è stabilito che si potesse svolgere il lavoro in modalità flessibile 8 giorni al mese, con le modalità di lavoro da casa, da cliente (nel caso delle consulenze), o da *hub* aziendale.

Ciascun dipendente dentro un gruppo o una struttura può scegliere di non aderire. Ma non è stata fissata una scadenza per decidere, la facoltà di adesione è sempre aperta e possibile.

*“Abbiamo lavorato sui grigi, tra il tutto si può fare da casa e niente si può fare da casa. Abbiamo lasciato ai capi la possibilità di autorizzare le specifiche attività da svolgere con lavoro flessibile, definendo di volta in volta quante giornate per quali attività. E' il capo gestisce le attività autorizzando le giornate. La figura chiave è quella del capo”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

*“Di fatto è il capo che decide di attivare la modalità di lavoro flessibile. Ma noi siamo passati a 8200 persone, perché c'è stato l'effetto del contagio positivo che ha portato ad una crescita esponenziale, perché i capi hanno constatato i vantaggi di questo modo di lavorare”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Anche sulla **revocabilità** c'è stato un dibattito molto acceso con il sindacato.

*“Il sindacato temeva che la revocabilità potesse essere utilizzata, in modo distorto, come leva da parte dei capi, per fare pressione sui dipendenti”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].



In seguito al confronto, si stabilisce quindi che la revoca possa essere chiesta sia da parte dei capi, sia da parte dei lavoratori, e sempre a fronte di motivazioni oggettivabili e verificate.

Va precisato però che, sebbene la revoca debba essere motivata in modo oggettivo e verificabile, ciò non esclude che il capo possa correttamente esercitare sul dipendente il suo potere di controllo e un eventuale potere sanzionatorio. Infatti se la possibilità di svolgere una parte del lavoro in modalità agile, consente al dipendente di svincolarsi dal rispetto di rigidi orari di lavoro e anche dal vincolo della presenza fisica in ufficio, tuttavia non lo esenta dal controllo sui risultati da raggiungere entro un certo lasso di tempo.

Con il lavoro agile, quindi è vero che cambiano le modalità e le forme con cui il dipendente è sottoposto ad un controllo, ma si verifica anche un cambiamento su *cosa sia oggetto di controllo*. Il dipendente non è sanzionato per la sua assenza fisica o per il mancato rispetto di orari di lavoro standard e rigidi. Ma se i aumentano i margini di autonomia in merito alle modalità di svolgimento del lavoro, non cambia tuttavia la natura subordinata del lavoro svolto, per cui il dipendente non può sottrarsi alla possibilità di un controllo volto a valutare risultati e la qualità del lavoro svolto. Si tratta per usare le parole di Weiss (2016) di una “nuova autonomia dai contorni ambigui, che nasconde anche il rischio dell’auto-sfruttamento” (p. 659).

#### **4. Effetti attesi e inattesi dell’implementazione del progetto**

Nelle pagine seguenti metteremo in evidenza alcuni esiti della sperimentazione ed eventuali effetti inattesi.

Un primo esito inatteso, ha riguardato proprio **l’uso della revoca**. Abbiamo visto come in fase di confronto con il sindacato questo tema abbia generato il timore che la revoca fosse usata come strumento di pressione sui lavoratori o come sanzione. Ma questo non è accaduto.

*“Abbiamo stabilito che tutte le revoche sarebbero state raccolte a valle della sperimentazione per capire in quali casi si revocava e perché. Le dico però che questa cosa non si è mai verificata perché in 3 anni di lavoro flessibile noi siamo passati da 700 a 8200 persone e abbiamo avuto solo 2 revoche. Una da parte di un capo e una da parte dei colleghi”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Un secondo esito della sperimentazione ha riguardato la riduzione dei livelli di assenteismo.

*“Durante la sperimentazione abbiamo cercato di misurare gli aspetti quali-quantitativi del fenomeno, interrogando i capi e i colleghi con delle survey specifiche. Ad esempio abbiamo misurato l'andamento dei tassi di assenteismo dei colleghi prima e dopo l'avvio della sperimentazione, esaminando come si erano mosse le prime 1000 persone nell'anno precedente e nell'anno successivo alla sperimentazione. I dati riscontrati sono stati importanti, abbiamo avuto una netta riduzione dei tassi di assenteismo per malattia a singola giornata. Le persone messe in condizione di avere maggiore flessibilità nel luogo di svolgimento del lavoro hanno ridotto i loro livelli di assenteismo per malattia. Che non vuol dire che lavorano da malati, ma che potendo scegliere in modo più flessibile hanno saputo conciliare meglio e aumentare i livelli di produttività dell'azienda”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Oltre ai dati relativi alla misurazione dell'impatto dell'adozione del lavoro agile sull'assenteismo, sono state esaminate anche le valutazioni soggettive da parte dei capi.

*“Nessun capo ci ha segnalato un peggioramento dei livelli del servizio ma si è riscontrato un aumento dei livelli della produttività, intesa come percezione da parte dei capi della maggiore efficacia, efficienza e qualità nell'output dei servizi richiesti in ogni struttura”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

La sperimentazione del lavoro agile è stata monitorata anche in base alle **caratteristiche per sesso ed età dei dipendenti** che hanno volontariamente aderito al progetto.

*“Nella sperimentazione, partita il 5.3.2015, erano stati coinvolti in modo volontario 673 lavoratori, di cui il 53,3% di uomini e il 46,7% donne. Poi dal 2015 il sistema di lavoro flessibile è entrato a regime come modalità di svolgimento dell'attività per 8.200 colleghi. Fermo restando il principio della volontarietà, le donne sono ora il 48,7% e gli uomini 51,3%”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Questa maggiore adesione da parte degli uomini, è spiegata dalla responsabile delle relazioni industriali del gruppo, con le caratteristiche della popolazione che inizialmente ha partecipato alla fase sperimentale.

*“Questo è sicuramente frutto del fatto che il campione iniziale, era costituito da una popolazione proveniente dalle strutture di direzione oltre che da alcune filiali (non cassieri ma consulenti dei clienti). Quindi tra chi poteva aderire erano leggermente più numerosi gli uomini. Ma le donne hanno aderito proporzionalmente meno degli uomini”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Va sottolineata però anche la lieve crescita nella adesione da parte delle lavoratrici donne, passate dal 46,7% nel 2015, al 48,7% nel 2017, dopo l'entrata a regime del lavoro agile e la estensione del numero di dipendenti coinvolti. Il minor numero di giovani lavoratori coinvolti invece è attribuibile al requisito di almeno 3 anni di esperienza, stabilito per accedere al lavoro agile.

La messa a regime del lavoro agile ha influito anche sulle modalità di lavoro, evidenziando una maggiore propensione al risultato e l'adozione di modelli di lavoro più performativi.

*“Le modalità di lavoro sono cambiate, con una maggiore propensione al risultato, ma non più individuale. Questo non è telelavoro. Non abbiamo persone che lavorano sempre da casa e quindi non c'è isolamento dei lavoratori. Perché noi usiamo molto skype con riunioni frequenti e fatte con questi sistemi di comunicazione a distanza per cui l'interazione c'è sempre a prescindere da dove sia la persona”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Un aspetto cruciale riguarda l'importante investimento tecnologico realizzato prima che il progetto venisse implementato.

*“Tutto questo però richiede una piattaforma e una abilitazione tecnologica che se non è attiva rende difficile che il progetto possa crescere in modo significativo come è stato da noi. Noi abbiamo avuto un grosso investimento in termini tecnologici. Per noi è normale avere contenuti digitali, archivi digitali, strumenti sistemi di comunicazione a distanza, con videocamere, chat, sistemi di condivisione di documenti. Quando siamo partiti questa tecnologia già c'era. Il suo utilizzo si è incrementato. E' diventato normale lavorare con persone fisicamente non presenti nella stessa stanza”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

E' interessante anche osservare come l'adozione di nuovi strumenti tecnologici abbia influito sulla percezione di confini meno netti tra lavoro e vita privata.

*"Nella esperienza quotidiana diventa normale interagire con colleghi che possono essere in ufficio in un'altra città o a casa, e ogni tanto vedi sfrecciare un figlio che saluta, cioè c'è una dimensione che è diventata più familiare che vede il lavoro meno separato dalla vita"* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Senza dubbio l'implementazione del progetto ha richiesto una importante partecipazione e collaborazione da parte del management, per i quali è stata prevista una adeguata formazione.

*"Il cuore del progetto è stata proprio la formazione dei capi, sui tre principi prima indicati. Lo abbiamo fatto con la formazione in aula dei capi che via via hanno aderito entrando nel perimetro di applicazione del lavoro flessibile. La fase iniziale prevedeva una giornata di formazione in aula e successivamente il sistema di aula virtuale, ovvero uno spazio virtuale in cui venivano portati i dubbi e le domande, e venivano fornite risposte a situazioni concrete"* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

In merito ai cambiamenti nelle relazioni tra colleghi e tra management e colleghi va osservato che il progetto ha messo in luce l'importanza di alcune competenze e capacità specifiche da parte dei lavoratori ma soprattutto del management.

*"C'è un tema di maturità dei capi, che devono saper gestire la squadra a prescindere da chi c'è fisicamente. Questo per i capi è indubbiamente un lavoro in più. Richiede la capacità di risolvere un problema non con chi ho più vicino ma individuando chi ha la migliore competenza. Questo apre uno scenario più organizzativo e di investimento in quella che è una competenza dei capi del 2020, che è la capacità dei capi di saper gestire team virtuali. E' una competenza del futuro che lo smart working anticipa e accentua"* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

A queste trasformazioni in larga parte inattese, possiamo aggiungere il considerevole risparmio economico. Infatti se inizialmente il progetto ha richiesto l'allestimento di spazi fisici per il co-working e la gestione delle procedure informatiche per la prenotazione delle postazioni di lavoro, tuttavia,

questi costi sono stati compensati dai minori costi per i buoni pasto e per le minori trasferte.

*“Noi non abbiamo ancora ragionato sul risparmio immobiliare, ma ritengo che con i numeri a cui siamo arrivati sarà un tema che dovremo affrontare a breve. Ma facendo un bilancio tra costi di attivazione e risultati, questo progetto non solo si è finanziato da solo, ma ha portato anche notevoli risparmi”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

Un'ultima conseguenza, inattesa, successiva alla implementazione del lavoro agile è stata la sperimentazione della **formazione flessibile**.

*“Abbiamo lavorato sulla evoluzione del lavoro flessibile, dando vita al progetto che si chiama formazione flessibile, attraverso la digitalizzazione dei contenuti formativi. Noi abbiamo una quantità enorme di formazione obbligatoria (ad esempio in materia di misfid). Tale formazione tipicamente viene fatta attraverso quelle che si chiamano le fad e la formazione on line. Con questo progetto abbiamo sostituito le vecchie fad con una formazione digitale. Anche in questo caso i dipendenti possono scegliere di fare questa formazione da casa. Questa è quella che noi chiamiamo la formazione flessibile”* [Responsabile Relazioni industriali ISP].

## 5. Conclusioni

Lo studio di caso sul lavoro agile in ISP ci ha permesso di individuare diversi effetti, anche inattesi, legati alla introduzione di questa nuova modalità di lavoro: a) il mancato utilizzo della revoca; b) la riduzione dei tassi di assenteismo per malattia; c) la percezione della maggiore efficacia, efficienza e qualità dei servizi; d) la prevalente adesione degli uomini adulti (30-50 anni) durante la fase sperimentale e la lieve crescita della partecipazione delle donne nella fase di entrata a regime del lavoro agile; e) l'adozione di modelli di lavoro più performativi, con una maggiore propensione ai risultati; f) l'importanza dell'investimento tecnologico, come pre-requisito per attuare il progetto e la successiva crescita dell'uso delle tecnologie con la estensione del lavoro agile a circa 8200 dipendenti; g) la percezione che le tecnologie influiscano sul cambiamento dei confini tra vita privata e lavoro, rendendoli più sfumati; h) il coinvolgimento e la partecipazione del management; i) l'importante investimento nella formazione e l'individuazione di nuove competenze

manageriali da valorizzare; l) la sperimentazione e successiva attuazione della formazione in modalità agile.

Ritornando ai tre aspetti controversi emersi dall'analisi della letteratura giuridica, e ai possibili effetti del lavoro agile sull'autonomia dei lavoratori, sul cambiamento del controllo esercitato dal datore di lavoro, e sugli effetti del lavoro agile sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, lo studio di caso qui esaminato ci offre alcuni spunti di riflessione.

Rispetto all'impatto del lavoro agile sull'autonomia dei lavoratori, si evidenzia una crescita dei margini di autonomia da parte del management, connessa alla crescita delle responsabilità legate all'organizzazione in modalità agile del lavoro dei propri subordinati.

Relativamente al possibile uso dei motivi di recesso dal lavoro agile, come strumento di controllo sui lavoratori, lo studio di caso evidenzia che nel gruppo ISP si sono verificati solo due recessi. E' plausibile che il lungo e acceso confronto con il sindacato per la definizione delle condizioni e motivi di recesso dal lavoro agile, ne abbiano prevenuto un suo possibile uso distorto.

Non emergono invece indicazioni su eventuali conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche se la verifica dei possibili effetti sulla salute e/o sulla sicurezza dei lavoratori, richieda tempi più lunghi e ricerche ad hoc sul tema.

In conclusione lo studio di caso ci ha permesso di individuare due aspetti centrali e interconnessi, relativi alle modalità adottate per definire e implementare il lavoro agile nel gruppo ISP.

Un primo aspetto rilevante riguarda la collaborazione tra sindacati e referenti delle relazioni industriali nella definizione dei contenuti del lavoro agile e delle modalità per la sua sperimentazione e implementazione all'interno del gruppo. Le decisioni finali sono quindi state il risultato di un processo dialogico che ha tenuto conto anche del punto di vista dei lavoratori rappresentati. In questo modo il sindacato ha potuto avanzare le proprie perplessità sull'uso del lavoro agile come premio per i lavoratori migliori, o come sanzione in caso di revoca.

Un secondo aspetto cruciale è stata la centralità del ruolo del management. Infatti anche se le tre "meta-regole" sono state stabilite di comune accordo con il sindacato, la decisione sulla concreta autorizzazione della possibilità di lavorare in modalità 'agile' è stata lasciata ai manager. L'implementazione di questa forma di lavoro, quindi non ha comportato soltanto un cambiamento 'culturale' da parte dei capi, ma ha richiesto loro un ulteriore impegno organizzativo, nell'esaminare profili, mansioni e attività,

decidere chi autorizzare e procedere ad una riorganizzazione del lavoro dei gruppi anche in modalità 'agile'.

Concludendo con le parole di Weiss<sup>10</sup>, la digitalizzazione dei modelli di lavoro non può essere “considerata un fenomeno uniforme ed omogeneo” (2016, p. 653). “Essa presenta varie sfaccettature, nuove criticità e rischi ma anche possibili opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita a beneficio dei lavoratori. Senza dubbio però rispetto al tema dell'utilizzo degli strumenti digitali e al modo di integrarli nell'organizzazione del lavoro è centrale il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori. E tale necessità sarà percepita maggiormente negli anni a venire” (*ivi*, 2016, p.661).

---

<sup>10</sup> M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, DRI, 2016, n. 3. Il saggio fa riferimento ad uno studio condotto dalla Hans-Böckler-Stiftung, basato su 140 accordi conclusi tra datori di lavoro e consigli di fabbrica.

## Bibliografia

- Ambra M.C., *Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale*, RPS, 2016, n. 1, pp. 197-211.
- Bini S., *Il potere di controllo nella prestazione di lavoro agile. Brevi osservazioni*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes- 6/2017, pp. 76-89.
- G. Chiaro, G. Prati, M. Zocca, *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, in *Sociologia del lavoro*, n. 138/2015, pp. 69-87.
- Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt Labour Studies, e-Book series n. 50/2016, Adpt University Press.
- Dagnino E., Tiraboschi M., Tomassetti P., Tourres C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, in *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, a cura di Dagnino E., Tiraboschi M., Adapt Labour Studies e-Book series n. 50/2016, Adpt University Press.
- Cairo L., Cavalli P., *Nuova disciplina del lavoro autonomo e del lavoro agile*, [ilquotidianogiuridico.it](http://ilquotidianogiuridico.it), 05 luglio 2017.
- Donini A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, pp. 77-91.
- Donini A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes- 6/2017, pp. 90-107.
- Ferraro F., *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in AA.VV. *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes- 6/2017, pp. 137-153.
- Frediani M., *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, [ilquotidianogiuridico.it](http://ilquotidianogiuridico.it), 14 settembre 2017.
- Mazzotta O., *Lo stato del lavoro autonomo e il lavoro agile*, in [quotidianogiuridico.it](http://quotidianogiuridico.it), 1-2-2016.
- Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, *DSL*, 2017, n. 1.
- Santoro Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, *C.S.D.L.E. it.*, n. 327/2017.
- Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, *DRI*, 2017, n. 4.
- Weiss M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, *DRI*, 2016, n. 3, pp. 660-666.





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

## **Il sindacato di fronte all'economia di Internet: “Idea diffusa”, l'intelligenza collettiva della Cgil**

**CHIARA MANCINI**  
Università di Bergamo

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695



## Il sindacato di fronte all'economia di Internet: “Idea diffusa”, l'intelligenza collettiva della Cgil

CHIARA MANCINI

Università di Bergamo

Dottoranda in diritto del lavoro

Ricercatrice Cgil “Idea Diffusa”

c.mancini@cgil.it

---

### ABSTRACT

---

This article analyses the tools that the biggest Italian trade union, Cgil, created in order to properly address the challenges of digitalisation and internet economy. “Idea Diffusa” is a collaborative online platform where trade union officials and external experts discuss and share knowledge and experiences on these issues. It is a tool to create networks and collective intelligence and help Cgil learn more about these processes and be adaptive to actively govern them. Cgil’s path is analysed on the light of the role it could play in the context of digitalisation and therefore on the innovation required to trade unions to face it, both in terms of organising capacity and of collective bargaining topics and methods.

**Keywords:** Digitalization and internet economy; Trade union representation; Collective bargaining topics and methods; Idea Diffusa

---

## **Il sindacato di fronte all'economia di Internet: “Idea diffusa”, l'intelligenza collettiva della Cgil**

SOMMARIO: 1. Inquadramento del problema: le sfide che l'economia digitale pone alla rappresentanza collettiva. – 2. Il ruolo del sindacato nell'economia di internet e l'innovazione nella pratica sindacale. – 2.1. Innovazione nella capacità di organizzazione e rappresentanza sindacale. – 2.2. Innovazione nella pratica contrattuale. – 2.2.1. Innovazione nella capacità di organizzazione e rappresentanza sindacale – 2.2.2. Il metodo della contrattazione: d'anticipo e in ottica di co-determinazione. – 3. Il sindacato come intelligenza collettiva: Idea Diffusa. – 3.1. La strategia: fare rete. – 3.2. Le funzioni di Idea Diffusa: conoscenza, condivisione, formazione. – 3.2.1. Conoscenza del contesto. – 3.2.2. Condivisione delle esperienze. – 3.2.3. Formazione dei sindacalisti. – 3.3. La sfida: l'orizzontalità e il cambiamento nella cultura organizzativa. – 4. Idea Diffusa: una sperimentazione della Cgil. – 4.1. Gli strumenti della Cgil per il Lavoro 4.0. – 4.2. Le sezioni di Idea Diffusa. – 4.3. L'inserimento Idea Diffusa. – 4.4. Il percorso di Idea Diffusa. – 4.5. Modalità diverse di partecipazione. – 5. Conclusioni.

### **1. Inquadramento del problema: le sfide che l'economia digitale pone alla rappresentanza collettiva**

I cambiamenti di carattere economico e sociale indotti dalla digitalizzazione interessano anche il mondo del lavoro e pongono interrogativi e sfide che riguardano anche il ruolo delle relazioni industriali e del sindacato in questi processi<sup>1</sup>. In questo lavoro verrà presa in analisi Idea Diffusa, una iniziativa della Cgil messa in campo per rispondere a queste sfide. Il presente contributo analizza e descrive una scelta politico-programmatica del sindacato, nella specie la Cgil, e testimonia una ricerca della prassi organizzativa e contrattuale che si sta diffondendo in questi mesi. Per capire la ragion d'essere più profonda di Idea Diffusa e degli altri strumenti per il Lavoro 4.0 è necessario inquadrare alcuni dei principali tratti di questo cambiamento che implicano innovazione nella pratica sindacale.

Gli impatti sul lavoro della digitalizzazione costituiscono terreno di scontro tra studiosi<sup>2</sup>: gli effetti non sono chiari, anche perché questi non saranno

---

<sup>1</sup> Cipriani A. - Gramolati A. - Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; Dagnino E. - Nespoli F. - Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, Modena, 2017.

<sup>2</sup> In particolar modo per quanto attiene gli effetti quantitativi in termini di creazione o distruzione di posti di lavoro. Per approfondire tesi diverse si veda: Frey C. B., Osborne M., *The Future of Work. How Jobs are Susceptible to Computerization*, Oxford, 2013, pag. 38; Arntz M. - Gregory T. - Zierahn U., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative*

univoci, ma anzi ad oggi si intravedono direttrici di sviluppo diverse che coesistono e che rendono il quadro estremamente complesso e diversificato. Infatti, la tecnologia in sé non ha effetti predeterminati: le conseguenze che si produrranno dipenderanno da fattori sociali, economici e culturali. Le macchine intelligenti e sensibili<sup>3</sup> saranno capaci non solo di sostituire lavoro routinario manuale, ma anche tutte quelle mansioni cognitive tecniche basate su ragionamenti logici e compiti anche di basso livello che si basano su sensibilità senso-motorie o relazionali<sup>4</sup>. Questo ha un impatto anche sulla struttura del mercato del lavoro<sup>5</sup> tanto che - almeno tenendo in considerazione solo la

---

*Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, 2016, pag. 25; McKinsey Global Institute, *A future that works: automation, employment and productivity*, January 2017, pag. 5; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016, pag. 13; Manyika J., *Technology, jobs, and the future of work*, McKinsey Global Institute, 2017, pag. 3; Bessen J., *Automation and jobs: when technology boosts employment*, Boston University, 2017.

<sup>3</sup> Viene utilizzata la definizione economia di internet perché questa è la *general purpose technology* del cambio di paradigma tecnologico corrente, che mette a sistema tutte le altre: le tecnologie legate alla *data driven innovation* - che comprende la datizzazione, il *cloud computing*, la *data analytics*, il *machine learning* e l'intelligenza artificiale - e quelle delle macchine intelligenti, strumenti industriali che grazie alla connessione con computer e con altre macchine e all'utilizzo dei dati (*Internet of things*) creano dei veri e propri sistemi cyber-fisici - robotica avanzata, *additive manufacturing* e *3D printing*. Per approfondire si veda: OECD, *Data-driven innovation: big data for growth and well being*, OECD Publishing, Paris, 2008; Purdy M., Daugherty P., *Why artificial intelligence is the future of growth*, Accenture, 2016; Roland Berger Strategy Consultants, *INDUSTRY 4.0 The new industrial revolution How Europe will succeed*, Munich, March 2014; Boston Consulting Group, *The Rise of Robotics*, August 2014; OECD, *The next production revolution: Implications for Governments and Business*, OECD Publishing, Paris, 2017; Computer Sciences Corporation, *3d Printing and the Future of Manufacturing*, USA, 2012; X Commissione Permanente (Attività produttive, commercio e turismo), *Indagine conoscitiva su « Industria 4.0 »: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali. Documento conclusivo approvato*, giugno 2016.

<sup>4</sup> In generale, sarà la capacità di essere complementari alle macchine a determinare i lavori nell'economia di internet e, pertanto, diventeranno sempre più centrali le competenze trasversali che sono strettamente umane: il problem solving complesso, la creatività, le competenze sociali (la capacità di negoziare, l'empatia, ecc...). Si veda OECD, *Skills for a digital world*, Policy brief on the future of work, December 2016; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016; McKinsey Global Institute, *The age of analytics: competing in a data-driven world*, December 2016; Seghezzi F., *Il ruolo del lavoro e delle competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, Professionalità studi, n.1, STUDIUM, ADAPT University Press, 2017; Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017; Seghezzi F., *Lavoro e relazioni industriali in Industria 4.0, Posizione del problema e prime interpretazioni*, Diritto delle Relazioni Industriali, n. 1/2016, ADAPT University Press, Giuffrè Editore, 2016; Seghezzi F. - Tiraboschi M., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, Labour & Law Issues, 2016

<sup>5</sup> Con l'introduzione dei computer negli anni '70-'80 era stato possibile automatizzare le mansioni intermedie: il cosiddetto paradosso di Polanyi - secondo cui *«we know more than we can*

variabile tecnologica - potrebbe interrompersi il trend della polarizzazione.<sup>6</sup> Eppure, questo sembra consolidarsi<sup>7</sup>, a dimostrazione che la tecnologia non produce effetti da sola, ma questi vengono influenzati dagli assetti socio-economici e dai rapporti di forza esistenti nella società. Il cambiamento in corso si caratterizza inoltre per la sua diffusione a tutta l'economia e a tutti i lavori<sup>8</sup> e per la sua velocità e costanza: grazie all'intelligenza artificiale le macchine apprendono e si modifica costantemente il confine tra le attività che possono svolgere e quelle che invece rientrano nella sfera di competenza del lavoratore, generando un'area grigia in cui risiede il rapporto tra uomo e macchina. In questo contesto diventa importante che tutte le persone abbiano competenze digitali di base, cioè che siano in grado di leggere e gestire i linguaggi di programmazione ad un livello minimo - non solo per quello che attiene il lavoro, ma anche per esercitare pienamente la socialità e la cittadinanza attiva.

Anche in termini di organizzazione del lavoro non è possibile individuare un trend univoco. Accanto a organizzazioni gerarchiche e che competono sui costi, si affacciano modelli di organizzazione più orizzontali, che funzionano come reti molto flessibili di team e comunità di pratiche, in cui ai lavoratori è lasciata grande autonomia nell'organizzazione e nella gestione del proprio lavoro<sup>9</sup>. Qui il lavoro si caratterizza sempre di più per essere "a banda larga"<sup>10</sup> e non costituito da mansioni parcellizzate. Maggiore libertà nel lavoro, dunque, che valorizza la persona umana, ma che allo stesso tempo la investe di maggiore responsabilità, nei confronti dell'impresa, del proprio lavoro, delle esternalità

---

*tells* - aveva portato alla polarizzazione del mercato del lavoro perché i compiti più difficili da automatizzare erano quelli che richiedevano abilità senso-motorie, flessibilità, giudizio, senso comune e altre competenze tacite, mentre era relativamente semplice automatizzare un ragionamento logico anche di alto livello. Questo aveva generato una tendenza alla polarizzazione del mercato del lavoro e la scomparsa dei cosiddetti *clerical work*.

<sup>6</sup> Autor D.H., *Why Are There Still So Many Jobs? the History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives* vol. 29, 2015.

<sup>7</sup> Autor D., Dorn D., *The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*, in *American Economic Review*, 103, 2013; Goos M., Manning A., Salomons A., *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*, in *The American Economic Review*, vol. 104, n. 8, 2014.

<sup>8</sup> Berger T., Frey C.B., *Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris, 2016; OECD, *Skills for a digital world, Policy brief on the future of work*, December 2016, pag. 65

<sup>9</sup> Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, *L'industria*, n. 3, Il Mulino, luglio-settembre 2017, pp. 291-316; Butera F., *Automation: Organizational Studies*, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier Ltd, 2015, pp.296-302; Butera F., *Il cambiamento organizzativo: analisi e progettazione*, Laterza, 2009.

<sup>10</sup> Butera F., *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità studi*, vol I, n. 1, 2017.

sociali e ambientali che questo produce. La conoscenza dell'intero processo e la possibilità di incidere su di esso rappresentano tratti fondamentali di questo tipo di organizzazione, in cui il sapere è apprendimento continuo, collaborativo e sociale - si pensi alla costruzione di qualsiasi algoritmo complesso che gestisce un software o un macchinario. L'algoritmo, dunque, è sociale<sup>11</sup> e questo è vero non solo nelle organizzazioni che puntano sulla qualità ma anche nei casi in cui si hanno forme estremizzate di capitalismo predatorio, in cui la competizione sui costi comprime al minimo i salari e i diritti del lavoro. È il caso della *gig economy*, che a sua volta convive accanto a forme di *sharing economy* pura che sembrano favorire la nascita di nuovi modelli economici basati sui common goods e sulla collaborazione tra pari<sup>12</sup>. Questi differenti modelli, pur nella loro diversità, non possono essere considerati separatamente ai fini dell'azione sindacale perché convivono nella stessa società e la loro origine è sociale. Se, dunque, è impossibile dare una risposta univoca a problemi diversi, non deve sfuggire il quadro generale, al fine di poter uniformare verso l'alto la qualità del lavoro e le condizioni di vita delle persone.

## **2. Il ruolo del sindacato nell'economia di internet e l'innovazione nella pratica sindacale**

I caratteri del cambiamento in corso da sottolineare ai fini della riflessione sul ruolo del sindacato sono, dunque: (1) gli effetti dell'innovazione non sono predeterminati ma dipenderanno dalle scelte che compiranno gli attori in campo,

---

<sup>11</sup> Già Marx, nel Frammento sulle macchine, aveva intuito la tendenza verso un'economia nella quale il sapere rappresenta la principale forza produttiva, perché determina lo stato di avanzamento scientifico e tecnologico. Questo è racchiuso nelle macchine ed è sociale: in un algoritmo, ad esempio, le diverse stringhe di codice di cui è composto possono essere progettate da programmatori diversi. Essi possiedono nella loro testa questa conoscenza, che potrebbero anche riprodurre per aziende diverse e, quindi, nessuno la può comprare in esclusiva. In un contesto produttivo di questo tipo, secondo Marx, il lavoratore sviluppa il proprio intelletto e si crea una contraddizione tra forze produttive e relazioni sociali.

<sup>12</sup> Nella *platform economy*, la piattaforma online abilita la creazione di reti ed infrastruttura la possibilità che avvenga uno scambio. Oltre questo tratto comune, i modelli che si possono generare sono estremamente diversi: da modelli di *sharing* pura, in cui lo scambio tra pari abilita la condivisione di asset (beni, tempo, competenze, servizi, strumenti, etc.) che appartengono alle persone che li mettono in condivisione e che sono sottoutilizzati, ad altri in cui i modelli di mercato tradizionali basati sulla competizione capitalista sui costi e sul profitto vengono rafforzati - e in cui, spesso, si generano monopoli grazie all'effetto network. Per approfondire si veda: Stokes K. - Clarence E. - Anderson L. - Rinne A., *Making Sense of the UK Collaborative Economy*, Nesta, 2014; Fondazione Unipolis, *Dalla Sharing Economy all'Economia Collaborativa: l'impatto e le opportunità per il mondo cooperativo*, Bologna, ottobre 2015; Barberis P. - Chiriatti L., *Sharing economy — Un'occasione da condividere*, Volta Paper 05.

dalle norme *hard* e *soft* che vorranno e che sapranno darsi, in definitiva dal patto sociale che si determinerà, con i relativi rapporti di forza<sup>13</sup>; (2) gli effetti non saranno univoci e la stessa tecnologia potrà portare migliori condizioni di lavoro per alcuni e peggiori per altri, determinando un contesto caratterizzato da grande diversità e complessità. La sfida per il sindacato sarà quindi includere le diverse condizioni nel raggio della propria azione, senza eliminare le differenze e le preferenze individuali o dei gruppi sociali ma valorizzandole e, allo stesso tempo, garantendo una dimensione collettiva efficace. Perseguire questo approccio contiene due difficoltà intrinseche alla storia e alla natura stessa del sindacato, che tradizionalmente ha rappresentato una classe media ampia nel numero e omogenea nei bisogni e nelle preferenze individuali<sup>14</sup>: innanzitutto, la polarizzazione del mercato del lavoro erode quella classe media intorno alla quale si costruivano le rivendicazioni e, in secondo luogo, la frammentazione del mondo del lavoro e la diversificazione delle esigenze anche sul piano individuale. Si inverte il rapporto tra individuo e collettivo: mentre nell'epoca fordista il paradigma tecnologico rendeva più semplice la trasformazione dei bisogni individuali (tra loro omogenei) in rivendicazioni collettive, oggi il sindacato deve essere in grado di coniugare diritti fondamentali, tutele e garanzie universali, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, con la tutela delle specificità e la possibilità di scelta per la persona<sup>15</sup>. Solo così sarà possibile perseguire «una ricerca ininterrotta della liberazione della persona e della sua capacità di autorealizzazione»<sup>16</sup>. Nella diversità, non è possibile definire regole o strategie uguali per tutti, non può esserci dunque una *best way* per fare sindacato e il raggiungimento di questi obiettivi passa necessariamente per la sperimentazione, che è l'unico modo per produrre innovazione nell'azione sindacale<sup>17</sup>. Se non si possono a priori indicare delle ricette è però utile individuare almeno delle direttrici utili alla sperimentazione, delle linee di innovazione sindacale. Innanzitutto il sindacato deve essere in grado di intercettare, rappresentare e organizzare i nuovi lavoratori, come i *gig workers* e i *crowd workers*, ma anche le alte

---

<sup>13</sup> Kochan A.T., *Shaping The Future Of Work: What Future Worker, Business, Government, And Education Leaders Need To Do For All To Prosper*, Business Expert Press, December 2015; Kochan A.T., *Building a New Social Contract at Work: A Call to Action*, Draft text of Presidential address to the 52nd Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association

<sup>14</sup> Sateriale G., *Ripensare la contrattazione*, in DRI n. 3/2017.

<sup>15</sup> Gramolati A. - Mari G., *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali*, Firenze University press, 2016.

<sup>16</sup> Trentin B., *Il coraggio dell'utopia. La Sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, 1994.

<sup>17</sup> Brunetti A. - Di Nunzio D. - Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

professionalità. Ma questo non è sufficiente: occorre saper dare una lettura autonoma dei processi e modificare le proprie pratiche di azione e contrattazione per aiutare la società a cogliere le opportunità che questa fase di cambiamento porta con sé - e non solo rimediare ai rischi quando si sono già determinati.

## **2.1. Innovazione nella capacità di organizzazione e rappresentanza sindacale**

La prima sfida per il sindacato è quella di avere una rappresentatività ampia del mondo del lavoro, per poter legittimamente ed efficacemente migliorare le condizioni di tutti e non solo dei propri rappresentati<sup>18</sup>. Questo implica la sperimentazione di forme organizzative più circolari, perché sia gli addetti della *gig economy* che i professionisti hanno una grandissima capacità di connettersi in rete e sono invece poco propensi a relazioni di tipo verticale<sup>19</sup>.

In questi contesti, la prima difficoltà risiede nell'intercettare, materialmente e culturalmente, questi lavoratori: i processi di frammentazione del lavoro rendono infatti più difficile l'incontro tra lavoratori e sindacato, ma anche tra i lavoratori stessi<sup>20</sup>. Per questo, è sempre più importante innanzitutto aprire le sedi sindacali, rendendole maggiormente accoglienti e inclusive<sup>21</sup>, ma anche valorizzare il ruolo dei servizi per connettere la dimensione individuale e quella collettiva. Questo però non è sufficiente, in quanto i servizi saranno sempre di più forniti online: per questo è necessario attivare pratiche di coinvolgimento più profonde che diano alla persona il *senso* del far parte di un'organizzazione sindacale. Per questo è importante capire la portata identitaria e sociale di questi lavori, che spesso identificano una comunità intorno all'uso di una tecnologia (soprattutto nel caso in cui questi lavoratori siano

---

<sup>18</sup> Per approfondire alcune delle pratiche attuate dai sindacati a livelli internazionale, si può fare riferimento a Gumbrell-McCormick R. - Hyman R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013.

<sup>19</sup> Greco L., *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella sharing economy*, *QRS*, 2017, n. 2; Gramolati A. - Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, *L'industria*, n. 3, Il Mulino, luglio-settembre 2017, pp. 291-316.

<sup>20</sup> Di Nunzio D., *Vulnerable Workers in Action: Self-Organization and Unionism in the Work Fragmentation*, paper, XVIII ISA World Congress of Sociology, 2014.

<sup>21</sup> Questo si può fare attraverso vari strumenti: l'organizzazione di attività culturali, la creazione di spazi di *smartworking*. Una delle esperienze più recenti è quella dello spazio Workx a Milano (<http://www.worxmilano.it/#chisiamo>), per altre esperienze si veda Lani I., (a cura di), *Organizzare i non organizzati Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al numero di *Rassegna Sindacale* 12/2013.



anagraficamente giovani o afferenti a specifiche cerchie sociali) e non al miglioramento delle proprie condizioni socio-economiche: anche quando non avviene spontaneamente, c'è quindi il presupposto per la creazione di un soggetto collettivo.

Inoltre, occorre andare a cercare attivamente i lavoratori dove essi si trovano: oggi, spesso, online. Per un sindacato contemporaneo, le nuove tecnologie non sono solo strumento di comunicazione ma anche la chiave per svolgere il suo tradizionale compito: organizzare i lavoratori. Questo non significa disintermediare ma anzi rendere più efficace la propria azione di rappresentanza perché la dimensione virtuale è sempre più presente nella vita delle persone e, soprattutto, è sempre più connessa con quella "reale": così si incide nella costruzione di un immaginario comune ed è possibile creare uno spazio sociale condiviso. L'utilizzo degli strumenti di partecipazione online permette di rispondere ad una delle esigenze sempre più presenti tra i lavoratori nella società della conoscenza: quella di poter contribuire attivamente alla definizione delle linee strategiche e dei processi decisionali interni al sindacato stesso, per cui è necessario aumentare le opportunità di discussione e di approfondimento, anche attraverso il web<sup>22</sup>. Proprio la rete, dunque, può essere un alleato per fornire l'offerta più ampia possibile di spazi di confronto e organizzazione dei lavoratori, e in questo modo rafforzare il ruolo del sindacato come soggetto di aggregazione e mobilitazione. In questo contesto il sindacalista deve diventare sempre di più il facilitatore di un processo fondato sulla democrazia partecipativa e deliberativa.

Esistono vari esempi di utilizzo della tecnologia a favore della pratica sindacale<sup>23</sup> - dall'utilizzo di Facebook come bacheca sindacale, alla creazione di app per il supporto alla contrattazione. In alcuni casi questi sono strumenti che permettono ai lavoratori di organizzarsi al di fuori dei sindacati. Un caso di grande interesse è quello del progetto Crowd-workers sviluppato per far fronte all'asimmetria informativa che investe i lavoratori di Amazon Mechanical Turk<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Brunetti A. - Di Nunzio D. - Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

<sup>23</sup> Si vedano i casi analizzati in Rego R. - Sprenger W. - Kirov V. - Thomson G. - Di Nunzio D., *The use of new ICTs in trade union protests – five European cases*, in Etui transfer 1-15, 2016.

<sup>24</sup> Mechanical Turk è una piattaforma che permette di svolgere da casa e in modo occasionale semplici compiti, come taggare foto o correggere testi. I compiti sono caricati sulla piattaforma da coloro i quali offrono il lavoro, sono remunerati come singola attività e il committente può non pagare se ritiene che il lavoro svolto non sia di qualità. Mechanical Turk non fornisce ai lavoratori dati per poter organizzare meglio la propria attività, come il tempo medio previsto per ciascuna task proposta oppure l'affidabilità del committente.

Crowd-workers è una estensione del browser Chrome attraverso la quale i lavoratori che la installano monitorano la propria attività su Mechanical Turk e condividono i dati con gli altri lavoratori, in automatico perché la *app* lavora in *background*. Attraverso questa condivisione si genera un sistema di *big data* che permette a ogni singolo lavoratore di ricevere suggerimenti automatici sulle *task* che vengono caricate e di individuare e bloccare quei committenti che più spesso tendono a pagare in ritardo o a rifiutarsi di pagare il lavoro.<sup>25</sup> Questo esperimento è interessante perché lo scambio di informazioni tra lavoratori in un contesto di estrema frammentazione rappresenta una delle chiavi di lettura di come la tecnologia può aiutare l'organizzazione dei lavoratori. Un esempio più simile alla classica attività sindacale è rappresentato dalla app WorkIt, nata a supporto dei lavoratori di Walmart: essa è un'applicazione per smartphone Android e iOS che punta a dare ai lavoratori informazioni in tempo reale sui propri diritti utilizzando un *chatbot* animato dal sistema di intelligenza artificiale Watson di IBM, in grado di rispondere automaticamente alle domande dei lavoratori.

Insomma, la tecnologia può aiutare ad organizzare e rappresentare i lavoratori e, se i sindacati tradizionali non sapranno farlo, lo faranno loro stessi con nuove formazioni: più orizzontali e dinamiche, anche se anche se con meno forza ed esperienza nella contrattazione.

## 2.2. Innovazione nella pratica contrattuale

Anche nella pratica contrattuale, l'obiettivo non può che essere quello di rispondere alla complessità valorizzandone i tratti di liberazione della persona umana nel lavoro<sup>26</sup>. Innanzitutto, occorre dunque affermare che non possa esistere una grande fetta del mercato del lavoro in cui i diritti sono compressi al minimo, i salari bassissimi e le condizioni di lavoro non dignitose, caratterizzando la pratica contrattuale con una maggiore inclusività, al fine di coinvolgere tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale e dalla posizione nel ciclo produttivo<sup>27</sup>. È necessario tuttavia anche rispondere

---

<sup>25</sup> Callison-Burch C., *Crowd-Workers: Aggregating Information Across Turkers to Help Them Find Higher Paying Work*, AAI Publications, 2014.

<sup>26</sup> Trentin B., *Il coraggio dell'utopia. La Sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, 1994; Cipriani A. - Gramolati A. - Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

<sup>27</sup> Oltre alla valorizzazione delle alte professionalità è necessario saper includere nei diritti anche i cosiddetti *working-poor*, molti dei quali lavorano in condizioni estremamente precarie anche nella gig economy e sono ad oggi esclusi da un sistema di tutele (si veda Dorigatti L., *Organizzare i non organizzati*, Economia e società regionale, Milano, Franco Angeli,

alle esigenze della fascia alta del mercato del lavoro: quest'ultimo non deve essere considerato nel sindacato come un obiettivo secondario rispetto al primo. Anzitutto, i lavoratori della fascia medio-alta oggi non sono numericamente trascurabili<sup>28</sup>, ma soprattutto è importante riconoscere che è agendo su questi che si può iniziare a determinare "l'utopia realistica"<sup>29</sup> a cui far tendere tutto il lavoro. La chiave, dunque, per la contrattazione deve essere quella di un nuovo e rigenerato rapporto tra individuo e collettivo, alla luce del quale leggere tutti gli istituti contrattuali.

### **2.2.1. Problematizzare le materie della contrattazione per la valorizzazione della persona umana nel lavoro**

Il tendenziale superamento delle mansioni routinarie e parcellizzate e l'emergere di lavori basati sulla polivalenza e sulla valorizzazione del tratto umano<sup>30</sup>, costituiscono una straordinaria occasione per superare davvero il

---

n.1, 2014, pp. 129-141). Questi ultimi, sono particolarmente difficili da rappresentare perché, quando sono definiti come self-employed, il diritto alla contrattazione collettiva si scontra con le previsioni del diritto della concorrenza (per approfondire si veda Biasi M., *Draft of the Paper to be presented at the Law & Society Forum*, Toronto, 9th June 2018, Session *Regulating Labor Markets To Protect Minimum Labor Standards*, 2018; Biasi M., *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 ADL 2/2018). Nel contesto socio-economico attuale in cui questi lavoratori operano in condizioni estremamente precarie ed inique, occorre garantire loro la possibilità di potersi organizzare collettivamente e di portare avanti forme di contrattazione collettiva (si veda European Parliament, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, November 2017). Le relazioni industriali potrebbero quindi occupare quello spazio di regolazione (si veda Inversi C., Buckley L.A. - Dundon T., *An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space*, Employee Relations, Vol. 39 Issue: 3, pp.291-307, 2017) lasciato ad oggi libero dalle norme.

<sup>28</sup> Si possono considerare diversi tipi di dati, soprattutto perché, come analizzato sopra, quasi tutti i mestieri tendono a caratterizzarsi per maggiore polivalenza e professionalità. A titolo indicativo, i dirigenti, professionisti e tecnici della classificazione internazionale delle professioni ISCO-08 (cioè i livelli 3 e 4 della scala Oil sono in Italia nel 2016 il 36,3%; coloro che svolgono attività professionali e tecnico-scientifiche nei servizi d'informazione e comunicazione e nell'istruzione sono più dell'80% del totale degli occupati. Per approfondire si veda Istat, *Rapporto sulla conoscenza 2018*.

<sup>29</sup> Trentin B., *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli Editore, 1997.

<sup>30</sup> Cipriani A. - Gramolati A. - Mari G., (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; Dagnino E. - Nespoli F. - Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, Modena, 2017; OECD, *Skills for a digital world*, Policy brief on the future of work, December 2016; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016; McKinsey Global Institute, *The age of analytics: competing in a data-driven world*, December 2016; Seghezzi F., *Il ruolo del lavoro e delle competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, Professionalità studi, n.1, STUDIUM, ADAPT

lavoro fordista parcellizzato - riproposto spesso anche nelle forme di organizzazione del lavoro di stampo toyotista<sup>31</sup>. Si aprono quindi alcuni capitoli della contrattazione da sviluppare<sup>32</sup> per rispondere alle esigenze di questi lavoratori polifunzionali, con l'obiettivo di coinvolgere progressivamente tutto il lavoro: dalla formazione continua, che deve diventare un diritto e il perno centrale della contrattazione per rendere le persone in grado di anticipare l'evoluzione della tecnologia e contribuire a progettarla<sup>33</sup>; ai temi dell'inquadramento, delle mansioni, del riconoscimento e valorizzazione della professionalità in un contesto in cui i ruoli si mescolano e si trasformano continuamente in una logica di sperimentazione organizzativa<sup>34</sup>; al tema dell'orario di lavoro e del cosiddetto diritto alla disconnessione<sup>35</sup>. La chiave è

---

University Press, 2017; Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017; Seghezzi F., *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0, Posizione del problema e prime interpretazioni*, Diritto delle Relazioni Industriali, n. 1/2016, ADAPT University Press, Giuffrè Editore, 2016; Seghezzi F., Tiraboschi M., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, Labour & Law Issues, 2016.

<sup>31</sup> Butera F., *Bruno Trentin e l'utopia forse realizzabile di un nuovo modello di organizzazione del lavoro: eredità e attualità*, Intervento a CdLM di Milano, 13 febbraio 2018.

<sup>32</sup> Cgil, *Primo Report di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0*, gennaio 2018; Cipriani A., Gramolati A., Mari G., (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; Dagnino E., Nespoli F., Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, Modena, 2017.

<sup>33</sup> OECD, *Skills for a Digital World*, OECD Policy brief on the future of work, Dicembre 2016; World Economic Forum, *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report, January 2016; Stuart W. Elliott, *Computers and the Future of Skill Demand*, OECD Publishing, Paris, 2017; Allulli G., *New Skills Agenda for Europe: il programma europeo per promuovere la buona occupazione*, RASseGnA cnOs 1/2017; OCSE, *Strategia per le Competenze dell'OCSE Italia 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017; Guarascio D., Sacchi S., *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAPP, aprile 2017; Dacrema F., *Per vedere meno nero, serve una strategia delle competenze*, Rassegna Sindacale, giugno 2017. È inoltre interessante osservare come nei contesti tecnologicamente più avanzati la formazione venga progettata, condivisa e governata da tutti gli attori in campo secondo modelli innovativi di relazioni industriali. Si veda in particolare il caso di Bonfiglioli e di altre aziende metalmeccaniche dell'Emilia Romagna, che si può approfondire qui: Mancini C., *Contrattazione della Formazione per Industria 4.0: il caso delle aziende metalmeccaniche dell'Emilia-Romagna*, in Bollettino Adapt dell'11 dicembre 2017, n. 42.

<sup>34</sup> Cipriani A., Gramolati A., Mari G., (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; Dagnino E., Nespoli F., Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, Modena, 2017.

<sup>35</sup> Si veda Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, Diritto delle Relazioni Industriali, n. 4/2017, ADAPT University Press, Giuffrè Editore, 2017; Dagnino E., *Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, in Nòva – Il Sole 24 Ore, settembre 2015. È opportuno tuttavia notare come non sia sufficiente riferirsi al concetto di diritto alla disconnessione, ma sia invece necessario di

sempre valorizzare la libertà di scelta dell'individuo rispetto alle proprie condizioni, in modo da rispecchiare l'autonomia effettiva che egli ha nell'organizzazione del proprio lavoro. Un punto di innovazione sindacale importante attiene quindi alla problematizzazione stessa dei fenomeni da contrattare: solo il confronto aperto e la sperimentazione possono aiutare a portare avanti il ragionamento sulle singole tematiche contrattuali e dare al sindacato le chiavi di lettura per affrontarle.

### **2.2.2. Il metodo della contrattazione: d'anticipo e in ottica di co-determinazione**

L'innovazione nella pratica contrattuale interessa anche le relazioni tra sindacato-lavoratori e datori di lavoro. Anche in questo campo, la sperimentazione e la diversificazione delle pratiche non potrà che essere la via maestra, ma - se il sindacato vuole avere un ruolo veramente decisivo - allora queste pratiche devono essere collocate d'anticipo<sup>36</sup>. Si affermano infatti modelli di organizzazione in cui è un algoritmo a determinare le condizioni di lavoro. Esempi di questi contesti sono le piattaforme della *app economy*, ma anche in aziende con modelli di business più tradizionali i *big data* possono essere utilizzati nella *workforce analytics*<sup>37</sup>: i dati quindi permettono di conoscere dettagliatamente il funzionamento dei processi produttivi e le performance dei lavoratori, ma questo non determina da solo l'utilizzo che effettivamente ne verrà fatto: la stessa tecnologia può acuire il controllo sul lavoratore e allo stesso tempo aiutare a

---

“contrattazione della connessione”: ragionare, quindi, non solo in termini di mera tutela del tempo di non lavoro, ma anche in termini contrattazione della connessione quando questa è necessaria ad assicurare le migliori condizioni lavorative - in particolar modo per quei lavori in cui gli elementi autonomia e creatività sono particolarmente marcati.

<sup>36</sup> Carrieri M. - Nerozzi P. - Treu T., (a cura di) *La partecipazione incisiva*, Il Mulino, 2015; Gramolati A., *Industria 4.0: governare il nuovo è il nostro obiettivo*, su Rassegna Sindacale, Ottobre 2016.

<sup>37</sup> La *workforce analytics* consiste nell'utilizzo dei *big data* e della *data analytics* nell'ambito della gestione delle risorse umane nelle imprese (si veda Dagnino E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, Labour & Law issues, Vol. 3, n. 1, 2017; Dagnino E., *Big data e lavoro: le sfide della workforce analytics*, in Nòva – Il Sole 24 Ore, ottobre 2016). I dati sono oggi una incredibile fonte di creazione del valore. Il loro uso non è nuovo ma grazie a internet è aumentata notevolmente la quantità di dati che viene generata ed è migliorata esponenzialmente la capacità di archivarli (*cloud computing*) e analizzarli (*data analytics, machine learning* e intelligenza artificiale). È possibile approfondire questo fenomeno - chiamato *data driven innovation* - qui: OECD, *Data-driven innovation: big data for growth and well being*, OECD Publishing, Paris, 2008. L'utilizzo della *workforce analytics* spazia dalla fase di ricerca e selezione del personale (cd. *recruiting 4.0* o *e-recruitment*, si veda Dagnino E., *Quando domanda e offerta si incontrano on-line. Ecco il futuro dell'e-recruitment*, in Nòva – Il Sole 24 Ore, ottobre 2014), all'organizzazione del lavoro in impresa, allo sviluppo delle carriere, fino alla possibilità di controllo e sanzione dei lavoratori.

migliorare l'ergonomia ed alleggerire i carichi di lavoro. L'utilizzo della *workforce analytics* rappresenta un caso in cui la tecnologia non è neutra<sup>38</sup> e, se utilizzata per meri fini di controllo del lavoratore, potrebbe avere anche effetti negativi in termini di percezione dello stesso di una più limitata autonomia nello svolgimento della prestazione, che, come visto, diventa un fattore cruciale. Per questo si rende necessario il coinvolgimento dei lavoratori in questi processi, per indurre un utilizzo della *workforce analytics* volto alla valorizzazione della persona umana.

Si parla, perciò, di “contrattare l'algoritmo”, formula che indica che il sindacato dovrebbe riuscire a influire attraverso la contrattazione sugli input che vengono dati all'algoritmo<sup>39</sup> per determinare orari, professionalità, presenze, carichi di lavoro, organizzazione dell'impresa, e così via<sup>40</sup>. Vi è quindi l'idea di non intervenire solo *ex post* attraverso forme di protezione sociale che possano alleviare situazioni di difficoltà, ma *ex ante*, attraverso la cosiddetta contrattazione d'anticipo, con cui il sindacato partecipa alla definizione dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di co-determinazione. È quindi necessario sviluppare forme di partecipazione di tipo organizzativo<sup>41</sup>, che consentano - partendo dai diritti di informazione come base minima - di mettere in moto processi di apprendimento collettivo e miglioramento continuo<sup>42</sup>. Questo dovrebbe essere la naturale conseguenza in quei contesti lavorativi nei quali le forme di organizzazione del

---

<sup>38</sup> Un esempio particolarmente esplicativo riguarda le forme di discriminazione che si possono acuire attraverso la gestione dei processi tramite algoritmo. Affidare una decisione ad un algoritmo dovrebbe in teoria limitare la soggettività che invece si ha quando una decisione è basata solo su una valutazione umana. Tuttavia, l'effetto antidiscriminatorio non si verifica necessariamente: questo dipende da come l'algoritmo viene costruito, dal momento che potrebbero essere introdotti (anche in forma inconsapevole) dei bias nell'algoritmo stesso, che riprodurrebbero una forma di discriminazione in tutte le operazioni, e quindi alla fine porterebbero ad amplificarla.

<sup>39</sup> Cgil, *Primo Report di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0*, gennaio 2018.

<sup>40</sup> Già Bruno Trentin scriveva: «Sono convinto che il sindacato debba soprattutto ricercare nuove forme di partecipazione alle decisioni. Prima di tutto nel luogo stesso in cui il lavoro si effettua, e laddove si decide veramente dell'organizzazione del lavoro. Infine, su questi fattori determinanti: il tipo di innovazione di prodotto e di processo; la progettazione dell'innovazione e delle sue forme di applicazione all'impresa, tenendo conto della necessità di valorizzare la risorsa lavoro, di utilizzarne tutte le potenzialità, come obiettivi almeno altrettanto importanti dell'innovazione di prodotto e di processo» (Trentin B., *Il coraggio dell'utopia. La Sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, 1994).

<sup>41</sup> Musso S., *La partecipazione nell'impresa responsabile: storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Il Mulino, 2009.

<sup>42</sup> Butera F., *La partecipazione progettuale, Sintesi dell'intervento al seminario CGIL “Co-determinazione 4.0”*, 22 Marzo 2018; Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, L'industria, n. 3, Il Mulino, luglio-settembre 2017, pp. 291-316; Butera F., *Il cambiamento organizzativo: analisi e progettazione*, Laterza, 2009.

lavoro si fanno meno gerarchiche<sup>43</sup>, e allo stesso tempo un fattore fondamentale che permette all'impresa di essere effettivamente un'impresa innovativa<sup>44</sup>. Ma è un approccio da ricercare comunque in ogni tipo di organizzazione del lavoro, anche quando i lavoratori interessati sono quelli della *gig economy* e quando l'algoritmo costituisce il *core business* dell'impresa, in contesti dunque in cui l'impresa potrebbe opporre maggiore resistenza. Queste tecniche naturalmente implicano una profonda innovazione in termini di competenze e pratiche dei sindacalisti, che dovranno essere capaci di capire gli input che sottostanno alla definizione di un algoritmo e poi monitorarlo nel suo svolgimento, ma anche in termini di struttura e cultura organizzativa del sindacato nel suo complesso.

### **3. Il sindacato come intelligenza collettiva: Idea Diffusa**

Il progetto lavoro 4.0 e la piattaforma collaborativa online Idea Diffusa sono progetti della Cgil che servono proprio a cogliere le sfide passate in rassegna sopra, che sono tanto di natura organizzativa e di lettura dei fenomeni, quanto di professionalità che il sindacalista stesso deve avere. Soprattutto, si è evidenziato che la sperimentaltà dovrà necessariamente caratterizzare l'azione sindacale nel prossimo futuro in un contesto estremamente diversificato e complesso. Se le sezioni e il percorso di Idea Diffusa verranno meglio descritti in seguito, in questo paragrafo se ne vuole inquadrare il senso. Idea Diffusa è uno spazio online di elaborazione e condivisione sui temi della digitalizzazione rivolto a sindacalisti ed esperti della materia. Essa è una sperimentazione che vuole mettere a sistema quelle già esistenti e abilitarne altre. È uno strumento che crea intelligenza collettiva da e per l'organizzazione, moltiplicando le possibilità che il cambiamento venga compreso, analizzato da più punti di vista e che quindi possano nascere pratiche di azione e contrattazione le più diverse e, alla fine, le più efficaci. Con Idea Diffusa viene superata la contrapposizione spesso ideologica che vi è nell'immaginario tra partecipazione in rete e strutture organizzate. La tecnologia, interpretata attraverso la filosofia delle piattaforme collaborative, dell'orizzontalità e della partecipazione, permette di mettere davvero in rete persone ed esperienze al fine di farle lavorare insieme, per creare intelligenza collettiva e rendere l'organizzazione in grado di apprendere. Idea

---

<sup>43</sup> Tronti L., *Economia della conoscenza, partecipazione cognitiva e modelli organizzativi*, Intervento al Forum nazionale dell'industria dell'innovazione e del lavoro Cgil, Torino, 21 settembre 2017.

<sup>44</sup> Lazonick W., *L'impresa innovativa e la teoria dell'impresa*, in Mazzucato M., Jacobs M., *Ripensare il capitalismo*, Laterza, 2017.

Diffusa diventa il “crocevia” di saperi, di esperienze e di tutti gli altri strumenti che verranno descritti in questo lavoro.

Le principali funzioni di Idea Diffusa sono: conoscere il contesto, condividere esperienze e pratiche, formare i sindacalisti. Questa è la base per poter sviluppare delle proposte sul piano contrattuale che rendano il sindacato attore attivo del cambiamento. L'orizzontalità che caratterizza la piattaforma, come vedremo, è la parte forse più sfidante della sperimentazione Idea Diffusa, perché introduce in un'organizzazione gerarchica i principi di una parte del lavoro 4.0.

### **3.1. La strategia: fare rete**

L'idea fondamentale che sottostà alle principali funzioni di Idea Diffusa - conoscere il contesto, condividere esperienze e pratiche, formare i sindacalisti - è quella di fare rete, anche tra persone molto diverse tra loro. In Idea Diffusa partecipano infatti docenti, ricercatori, studiosi, manager di azienda, sindacalisti. Questo rappresenta un valore e un'opportunità che consiste nella possibilità di consultare persone con ruoli e *background* anche molto diversi ai fini comprendere le trasformazioni in corso. Infatti, nel leggere il cambiamento la CGIL non può che affidarsi innanzitutto ai sindacalisti dei territori e delle categorie che, nel rapporto con i delegati sindacali sui luoghi di lavoro, possono assistere in prima persona alle innovazioni che stanno avvenendo. Questo però non è sufficiente: in una fase di cambiamento rapido e profondo, CGIL ha voluto affidarsi anche ad altre competenze e professionalità, attraverso un rapporto strutturato e costante con gli esperti. Queste personalità esterne rappresentano una risorsa inestimabile, perché il sindacato ha bisogno di contaminarsi e attrarre nuove idee, anche di mettersi in discussione. Un sindacato che vuole governare il cambiamento ha bisogno di diventare un polo di attrazione per le migliori intelligenze del paese e di coinvolgerle per elaborare una chiave di lettura autonoma del cambiamento. Dal punto di vista della CGIL, quindi, l'intenzione di creare una *community* così varia al suo interno ha uno scopo chiaro: fare rete per coinvolgere tutti i punti di vista ai fini della comprensione del cambio di paradigma tecnologico, economico e sociale che stiamo vivendo. Come ci sarà modo di approfondire, ciascuna persona che fa parte di Idea Diffusa rappresenta pertanto il nodo di un *network* che connette la CGIL nazionale ad una rete di esperienze e conoscenze.



## **3.2. Le funzioni di Idea Diffusa: conoscenza, condivisione, formazione**

### **3.2.1. Conoscenza del contesto**

Come abbiamo visto nel corso della trattazione il cambiamento in corso si caratterizza per la complessità dei processi, sia in termini di diversità delle dinamiche che coesistono, sia per quanto attiene la velocità di questi processi e l'indeterminatezza nelle loro conseguenze. Questo fa sì che sia particolarmente difficile dare una lettura critica della fase e riuscire a rispondere ai bisogni del lavoro per dargli una prospettiva migliore. Agire in queste situazioni è quindi sempre più difficile e la conoscenza del contesto da parte del sindacalista è fondamentale. La velocità del cambiamento e la novità dei processi in atto non permettono tuttavia né di applicare solo le conoscenze sviluppate sul campo né di considerare l'aggiornamento come un momento definito e circoscritto. Occorre, invece, confrontarsi con teoria e pratica allo stesso tempo, con conoscenze interdisciplinari e - soprattutto - farlo continuamente. Se su questi fenomeni rischia di esserci più inconsapevolezza per la novità dei processi, il materiale di studio evolve continuamente ed è indispensabile restare aggiornati sia sulle novità tecnologiche che sull'evolversi del dibattito in merito all'impatto sul lavoro, al quale è indispensabile che il sindacato partecipi attivamente, come primo strumento per governare i processi in corso.

### **3.2.2. Condivisione delle esperienze**

Allo stesso tempo, esistono esperienze condotte da sindacalisti fortemente innovatori e propensi a trasformare la propria pratica quotidiana e l'organizzazione sindacale per renderle più efficaci rispetto alle mutate condizioni del mondo del lavoro. È però necessario che queste non siano solo esperienze sporadiche, ma che sia possibile innovare l'azione sindacale in maniera il più possibile coordinata, strutturata e organizzata, per fare diventare le esperienze d'avanguardia pratiche ordinarie per il sindacato. È quindi indubbio che la loro socializzazione sia un fattore cruciale per raggiungere questo scopo<sup>45</sup>. Idea Diffusa vuole quindi essere un luogo di condivisione delle pratiche innovative nella convinzione che, seppure nella diversità dei contesti, la condivisione sia importante per diverse ragioni: (1) le best practice possono essere di ispirazione in alcuni aspetti anche tecnici, o in parti di esse; (2) dalle pratiche emerge spesso come si sia affrontato il superamento della difficoltà, e questo può essere d'aiuto sia in senso tecnico che dal punto di vista motivazionale per chi si trova in

---

<sup>45</sup> Lani I, *Organizziamoci!*, Editori Internazionali Riuniti, 2013.

situazioni critiche da cui è possibile uscire mettendo in campo un'azione coraggiosa; (3) trovare i contatti di chi ha vissuto un problema simile, quindi un supporto per altri casi ma anche un rafforzamento della rete che unisce i componenti dell'organizzazione; (4) dare concretezza - e rendere di interesse e fruibile per i sindacalisti - un approccio che può risultare troppo teorico e distante dai propri problemi.

### **3.2.3. Formazione dei sindacalisti**

La terza funzione di Idea Diffusa è quella della formazione dei sindacalisti. Come evidenziato, infatti, non solo ci troviamo in un momento di profondo cambiamento ma la Cgil si candida ad avere un ruolo di primo piano che implica una profonda trasformazione interna. Questa è sì organizzativa, ma allo stesso tempo non può che partire da ogni singolo delegato, funzionario e dirigente sindacale e dall'innovazione nella sua pratica quotidiana.

Diventa per il sindacalista fondamentale saper utilizzare gli strumenti digitali ad un livello che consenta loro di parlare lo stesso linguaggio dei lavoratori che hanno a che fare tutti i giorni con queste tecnologie, non solo sul luogo di lavoro ma anche nella vita sociale. Idea Diffusa è utile a questo scopo da un punto di vista metodologico: oltre ad abituare i sindacalisti all'uso di questi strumenti - cosa che fino a questo momento è avvenuta unicamente nella sfera dell'esperienza personale - essa costituisce un luogo dove l'apprendimento avviene in maniera collaborativa e multidirezionale, dove le fonti di apprendimento sono per loro natura sperimentali.

Inoltre, l'ambizione di "contrattare l'algoritmo" implica la conoscenza del suo meccanismo di funzionamento da parte dei sindacalisti. Se non vogliamo che questo resti un concetto astratto, è necessario almeno che essi abbiano le competenze (tecniche e digitali) che permettano di sfidare le imprese sul terreno dell'innovazione e dei modelli di business connessi alle nuove tecnologie. In un contesto in cui l'algoritmo influenza in maniera decisiva alcune decisioni aziendali, determinando, ad esempio, i parametri di avanzamento di carriera o forme di discriminazione, il sindacalista deve saper contrattare l'algoritmo - esattamente come, in passato, sapeva calcolare i tempi della mansione nell'organizzazione tayloristica del lavoro, in relazione alle specificità tecniche del contesto produttivo. Questo non significa, ovviamente, che i sindacalisti debbano diventare programmatori: soprattutto nei casi in cui gli algoritmi tengono in considerazione molti fattori (a volte anche centinaia), saperli leggere nel linguaggio di programmazione richiederebbe competenze di fatto pari a quelle di chi li disegna. Per questo la contrattazione dell'algoritmo è da intendersi

come contrattazione degli effetti dell' algoritmo sul lavoro, quindi dei valori che guidano gli input che vengono dati all' algoritmo nel momento della programmazione. Questo - anche data la velocità (costante) di cambiamento degli algoritmi che non permette di affidarsi ad esperti esterni solo durante il momento di contrattazione - implica comunque lo sviluppo di competenze che ad oggi sono assenti nel sindacato: il sindacalista deve infatti essere in grado di capire se i valori e gli input contrattati sono stati effettivamente implementati e saper monitorare nel tempo gli sviluppi dell' algoritmo stesso.

A questo si aggiunge, in terzo luogo, l'importanza di acquisire competenze di *organising*, per cui può anche essere utile servirsi delle nuove tecnologie: è necessario saper mettere in campo azioni di diverso tipo e immaginare campagne innovative per sindacalizzare nuovi lavoratori e perseguire un'azione efficace<sup>46</sup>. In questo senso l'utilizzo di Idea Diffusa da parte dei sindacalisti può rappresentare un momento di formazione non tanto di carattere tecnico all'utilizzo di strumenti online, quanto soprattutto per la *forma mentis* che questo implica e che può risultare utile nella pratica sindacale, sempre nell'ottica della sperimentazione di nuovi metodi e di maggiore circolarità.

Tutto ciò richiede un grande investimento in formazione, non solo iniziale: la rapidità del cambiamento tecnologico infatti fa sì che i sindacalisti debbano sempre rimanere al passo con le nuove tecnologie e le loro applicazioni. La formazione acquisisce quindi un ruolo rilevante nella vita del funzionario sindacale così come in quella degli altri lavoratori<sup>47</sup>: questo stesso processo può essere facilitato dalle tecnologie, come Idea Diffusa.

### **3.3. La sfida: l'orizzontalità e il cambiamento nella cultura organizzativa**

L'approccio in rete e l'orizzontalità rappresentano un elemento di sfida rispetto alla cultura organizzativa della Cgil, incentrata su gerarchie verticali. Certamente, il salto culturale richiesto non è semplice da compiere per una organizzazione che fa della complessità organizzativa uno dei punti qualificanti: è questo infatti che le permette di essere capillare e rappresentativa senza cedere alle sirene della disintermediazione. La sfida vera sarà quindi quella di sperimentare e iniziare ad introdurre metodi di lavoro più orizzontali e collaborativi che possano coesistere con la forza e con la complessità dell'organizzazione tradizionale.

---

<sup>46</sup> Brunetti A. - Di Nunzio D. - Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

<sup>47</sup> Coordinamento Formazione Nazionale CGIL, *Formazioni in circolo. Verso il piano formativo nazionale*, Cà vecchia - Bologna, luglio 2017

Si tratta di mutuare le scelte organizzative che vengono fatte anche nei contesti aziendali più avanzati, dove la sperimentazione, la creatività e la collaborazione sono elementi cruciali. In questi contesti, gli strumenti riflettono un cambiamento organizzativo nell'azienda: il dirigente in questi casi non ha il ruolo di controllare quello che avviene "sotto" o impartire direzioni, ma è un *router*, è cioè colui che raccoglie le conoscenze e i punti di vista di tutti all'interno dell'organizzazione, e li distribuisce per aiutare a prendere decisioni più adeguate<sup>48</sup>. Riflettere sulla circolazione dei saperi e le modalità di apprendimento di un sindacato è un esercizio difficile, ancorché fondamentale. Coesistono in questo processo logiche *bottom-up* di contaminazione della base verso i vertici e logiche *top-down*, nelle quali è invece il gruppo dirigente a fornire supporto organizzativo per diffondere le buone pratiche. La relazione circolare tra queste due logiche rafforza l'approccio confederale, attraverso la condivisione e la flessibilità organizzativa.

Oltre a consentire di svolgere bene il proprio ruolo, questo metodo allinea i linguaggi dell'organizzazione a quelli dei lavoratori, per organizzarli e rappresentarli, ma anche per dare loro una lettura del mondo e una prospettiva in linea con i loro valori attuali e aspirazioni. L'economia e la società sono intrise oggi di forme di organizzazione di tipo circolare: il salto culturale e organizzativo che si ha con l'economia di internet, infatti, non è semplicemente quello di un maggior peso della conoscenza - un fenomeno già attivo nei processi socio-economici - ma la possibilità di moltiplicarla e renderla più "produttiva" mettendola in rete. Ma forse ancor più importante è l'introduzione di queste logiche nella socialità: si pensi all'attitudine per cui si tende oggi a considerare la conoscenza e la circolazione delle informazioni come un bene gratuito, perché solo così può restare libero - gli esempi classici sono Wikipedia e Linux, che sono beni comuni e prodotti in maniera collaborativa<sup>49</sup>. Se nell'economia le logiche capitaliste sono ancora predominanti, nella società c'è un cambiamento di prospettiva, di lettura del mondo, che, negli esempi citati, ha anche un forte impatto nel determinare che cosa è il lavoro: in particolare per le giovani generazioni, la rete non è solo uno strumento, ma un modello culturale ed una chiave di lettura del mondo, antitetica a quella della gerarchia. Per questo è così importante che il sindacato tradizionale inizi a confrontarsi con queste logiche e provi a farle proprie.

---

<sup>48</sup> Schmidt E. - Rosenberg J., *How Google works*, September 2014

<sup>49</sup> Mason P., *Postcapitalismo*, Il Saggiatore, 2016

#### 4. Idea Diffusa: una sperimentazione della Cgil

Fin qui si sono analizzate le principali sfide per il sindacato per diventare attore attivo del cambiamento e si è sostenuto che il metodo per riuscire a far fronte a queste sfide è quello di saper dare una lettura critica del cambiamento, in modo da capire come indirizzarlo. In particolare, si è preso atto della necessità, per il sindacato, di aprirsi all'esterno, cercare di comprendere il cambiamento da diversi punti di vista, condividere le pratiche esistenti e formare i sindacalisti con nuove competenze ma anche con una rinnovata *forma mentis*. In sintesi, quindi, avere un luogo nel quale costruire intelligenza collettiva, facendo rete con gli altri soggetti e sperimentando una maggiore orizzontalità nei metodi di lavoro interni al sindacato. La piattaforma collaborativa online Idea Diffusa è stata creata proprio con questo spirito. Verranno presentate di seguito le principali sezioni.

##### 4.1. Gli strumenti della Cgil per il Lavoro 4.0

Idea Diffusa non è uno strumento isolato, ma fa parte di una strategia complessiva che la Cgil ha messo in campo a livello confederale - proprio perché ritenuta una sfida di carattere generale, trasversale alle categorie e di sistema. Alla fine del 2016 è stato creato un Ufficio di Progetto Lavoro 4.0 che risponde direttamente al Segretario Generale per coinvolgere in maniera trasversale tutte le aree di responsabilità presenti all'interno della confederazione stessa: politiche industriali e infrastrutture di rete, politiche di sviluppo, contrattazione, formazione in generale e dei sindacalisti in particolare, welfare, comunicazione, quadro internazionale, fisco, professioni, *gig economy*. L'Ufficio coordina gli altri strumenti e le altre attività sul tema, che sono programmate in maniera sistemica<sup>50</sup>:

- (1) il Catalogo degli strumenti e dei servizi di valutazione industriale<sup>51</sup>: raccoglie un piano coerente di strumenti e azioni per creare un sistema “propositivo e di anticipo nel governo dei processi di riorganizzazione del sistema industriale”.
- (2) la Consulta Industriale, una *community* di persone con competenze sulle politiche industriali, i processi di digitalizzazione e il loro impatto sul lavoro, a cui partecipano ricercatori, docenti e studiosi, manager aziendali,

---

<sup>50</sup> Qui le principali attività dell'Ufficio: <http://www.cgil.it/cose-progetto-lavoro-4-0/>

<sup>51</sup> Il Catalogo è disponibile qui: [http://www.cgil.it/admin\\_nv47t8g34/wp-content/uploads/2017/03/Catalogo-strumenti-e-Servizi-1.pdf](http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2017/03/Catalogo-strumenti-e-Servizi-1.pdf).

- sindacalisti provenienti dai territori e dalle categorie, esperti dei settori. Oggi fanno parte della Consulta 99 esperti<sup>52</sup>.
- (3) il Comitato Scientifico di Valutazione Industriale, fa parte della Consulta Industriale e indirizza le attività di analisi di iniziative di acquisizione, partecipazione, vendita e ristrutturazione delle imprese italiane (Indagine Probabilistica Industriale) ricorrendo ad alte professionalità in materia di analisi del piano industriale, sostenibilità finanziaria, innovazione, compatibilità rispetto al settore e al mercato, reputazione sindacale, elementi di innovazione sociale e ambientale.
  - (4) il Coordinamento Politiche Industriali è l'organismo nazionale della Cgil che rappresenta il cuore dell'attività di studio, analisi e confronto sulle politiche industriali a livello Paese. I componenti di questi organismi sono tutti funzionari e dirigenti della Cgil, indicati dalla struttura Cgil di riferimento che quindi rappresentano.
  - (5) il Coordinamento Formazione, composto con gli stessi meccanismi del Coordinamento politiche industriali, coordina le scelte organizzative, i temi, le modalità per rendere effettivo il diritto/dovere alla formazione sindacale in capo ad ogni persona eletta o indicata come delegato, funzionario o dirigente.
  - (6) un Osservatorio sulle imprese innovative, appena costituito, che ha l'obiettivo di monitorare nel tempo le scelte e gli sviluppi (in termini di investimenti, innovazione, lavoro e relazioni industriali) delle aziende più innovative: questo aiuta a comprendere lo sviluppo di questi fenomeni e anche a trovare buone pratiche per le altre imprese e per il sindacato stesso.
  - (7) altri strumenti di analisi, con la Fondazione di Vittorio, tra cui: un Database con *white list* e *black list* che permettano di individuare i casi positivi e negativi di processi di acquisizione, in consultazione con il sindacato europeo; l'utilizzo di AIDA, un *data warehouse* realizzato da Bureau Van Dick che permette a chiunque di accedere a dati di bilancio e aziendali per fare analisi di stabilità finanziaria, probabilità di vendita, *credit score* e insolvenza, rischio ambientale; la Matrice per l'Analisi Territoriale della Fondazione Di Vittorio, che propone un'immagine dello sviluppo territoriale tramite indici e mappe, basato su diverse dimensioni (economica, ambientale e sociale).

---

<sup>52</sup> È possibile vedere chi sono i componenti della Consulta Industriale qui: [http://www.cgil.it/admin\\_nv47t8g34/wp-content/uploads/2018/02/CONSULTA-INDUSTRIALE-1.pdf](http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2018/02/CONSULTA-INDUSTRIALE-1.pdf).

- (8) le iniziative (R)Evolution Road, momenti di confronto e approfondimento sui temi della digitalizzazione, affrontati da diverse prospettive coinvolgendo molti esperti esterni alla CGIL e tutte le strutture della CGIL interessate<sup>53</sup>.

#### 4.2. Le sezioni di Idea Diffusa

La piattaforma Idea Diffusa ha l'ambizione di rappresentare il punto di raccolta e messa a sistema online di questi organismi e strumenti<sup>54</sup>.

L'accesso a Idea Diffusa avviene su invito, e ne fanno parte persone e professionalità anche molto diverse tra loro, che si riuniscono nella Consulta industriale, nel Coordinamento politiche industriali e nel Coordinamento formazione. Il senso di mantenere la piattaforma ad accesso limitato risponde all'esigenza di offrire un ambiente protetto, che permetta di fare elaborazione, discutere e interagire liberamente. Idea Diffusa è, infatti, prima di tutto un ambiente di lavoro e l'esposizione verso l'esterno non consentirebbe di mantenere uno stile *work-in-progress* ma inevitabilmente metterebbe in risalto l'aspetto comunicativo, sia per la CGIL che per le persone che contribuiscono sulla piattaforma. La piattaforma consente in questo modo di mantenere un livello di elaborazione e confronto alto, ma che permette a tutti di mettersi in gioco. Inoltre, uno degli obiettivi è quello di creare una comunità tra gli utenti, e fattori come la fiducia e la condivisione di punti di vista personali o documenti draft risultano più efficaci in un ambiente chiuso.

Idea Diffusa assolve a varie funzioni: è uno strumento di informazione e formazione per i suoi utenti, un luogo di discussione e un archivio di materiali utili. Queste diverse funzioni sono immediatamente riscontrabili nella struttura della piattaforma.

- (1) In *home page* trovano ampio spazio le ultime notizie in materia di digitalizzazione dell'impresa e del lavoro, con una sezione IN PRIMO PIANO, nella quale la redazione pubblica le informazioni più rilevanti ai fini del lavoro in corso sulla piattaforma o di eventi correlati, e due sezioni dedicate alle *news* sui temi di interesse: la sezione SCELTI PER TE, attraverso la quale gli utenti hanno accesso ad articoli presenti sul web selezionati da un feed Google News customizzato per parole chiave e fonti preferite; la sezione IN EVIDENZA nella quale la Redazione di

---

<sup>53</sup> Qui le principali iniziative (R)Evolution Road: <http://www.cgil.it/eventi/>.

<sup>54</sup> Qui sono presenti informazioni su Idea Diffusa: <http://www.cgil.it/cose-la-piattaforma-idea-diffusa/>.

- Idea Diffusa seleziona gli articoli più interessanti. Questo permette ai componenti di Idea Diffusa di ricevere un aggiornamento costante delle notizie, fondamentale per capire fenomeni in continua evoluzione.
- (2) La sezione DOCUMENTI rappresenta invece una *repository* e un archivio condiviso di materiali utili, che può essere arricchito da ciascun componente della *community*. In questa parte è quindi dominante l'elemento di scambio di informazioni e dati tra pari, essenziale per nutrire l'idea di intelligenza collettiva che sta alla base dell'intero progetto. I documenti sono classificati sulla base di *tag*, aggiunti dall'utente al momento del caricamento e che a loro volta sono collezionati all'inizio della schermata documenti in una *tag cloud* che permette di targettizzare la ricerca per argomenti di interesse. Una volta caricato, ciascun documento acquisisce un *url* proprio, attraverso cui è possibile *linkarlo* nelle discussioni, nei post IN PRIMO PIANO, nell'AGENDA e in tutte le sezioni della piattaforma: infatti l'area documenti non è pensata come un semplice "magazzino" ma come un'area dinamica che interagisce con tutte le altre.
  - (3) L'area DISCUSSIONI rappresenta però il cuore della piattaforma e il suo principale carattere di innovazione. È qui infatti che ha luogo il confronto sui temi ed è qui che davvero si crea intelligenza collettiva. La discussione si basa su Call specifiche lanciate dall'Ufficio Progetto Lavoro 4.0, ciascuna delle quali è formulata con una domanda e una breve argomentazione e, ove possibile, arricchita da documentazione di base. Gli esperti della *community* possono commentare sia la Call che i commenti degli altri, con brevi testi di massimo 2500 battute che possono poi essere arricchiti con documenti di approfondimento o *link* esterni. Altro aspetto caratteristico della piattaforma è che ogni Call ha una durata prestabilita, dopo la quale non è più possibile contribuire, e al termine di ciascuna call viene redatto un report della discussione che sintetizza le posizioni emerse, i principi comuni e gli eventuali risultati, nonché le questioni rimaste irrisolte e che richiedono ulteriore discussione. Il report chiaramente non rappresenta la posizione della CGIL, punta invece a valorizzare tutte le posizioni emerse, per metterle a disposizione dell'elaborazione della CGIL e dei suoi organi dirigenti.
  - (4) Infine, nell'area COMMUNITY sono presenti i profili di tutti gli utenti, con una breve biografia che aiuta a conoscere le altre persone della *community* e quindi aiuta a costruire connessioni. Dal PROFILO UTENTE è possibile anche vedere quali sono le discussioni alle quali



ciascuna persona partecipa e quali i documenti che ha caricato, che è un bel modo per aiutare persone con interessi simili a confrontarsi, quindi costruire una *community* coesa.

È importante sottolineare che tutte le funzioni sopra descritte devono trovare nel coordinamento delle attività dei punti di incontro, che permettono di sviluppare un percorso coerente. Ad esempio, i documenti caricati possono fornire spunti per le discussioni, che a loro volta possono essere facilitate dagli incontri fisici a marchio (R)evolution Road. Come ci sarà modo di approfondire, la *governance* di Idea Diffusa non è statica e dipende dal comportamento degli utenti e dal percorso della *community* stessa.

#### 4.3. L'inserito Idea Diffusa

La piattaforma Idea Diffusa è uno spazio di lavoro riservato ad una specifica *community*. Ad essa si affianca però una pubblicazione a cadenza mensile: l'Inserito di Idea Diffusa può essere considerato una sorta di finestra della piattaforma verso l'esterno, perché pensato per raccogliere alcuni tratti dell'elaborazione che qui viene svolta. Generalmente ogni Inserito viene costruito attorno a un tema di fondo o ad un evento particolarmente importante (come nel caso della Conferenza di programma della Cgil) per raccoglierne l'elaborazione e restituirla al pubblico nello stile divulgativo e (anche graficamente) giocoso che caratterizza l'Inserito. Nell'Inserito si possono trovare articoli scritti da dirigenti sindacali che inquadrano il tema, articoli o interviste ad esperti che aiutano ad approfondirlo, articoli di funzionari o delegati su alcune esperienze concrete, infografiche per spiegare le basi della materia o dati particolarmente significativi, consigli di lettura per approfondire, articoli della redazione meta-tematici che aiutano a comprendere il percorso di partecipazione su Idea Diffusa, un'agenda con gli eventi in programma; vi è anche spazio per le notizie che riguardano il tema - come nel caso di un'infografica sulla formazione 4.0 in legge di bilancio, ospitata nell'Inserito di Novembre 2017. L'Inserito di Idea Diffusa è curato dall'Ufficio Lavoro 4.0 con la collaborazione di Rassegna Sindacale<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> A questo link sono disponibili tutti i numeri de l'Inserito di Idea Diffusa pubblicati fino a questo momento: <http://www.cgil.it/idea-diffusa-mensile/>.

#### 4.4. Il percorso di Idea Diffusa

Idea Diffusa è stata attivata e lanciata il 10 maggio 2017. Si è quindi aperta una fase di *start-up*, tutt'ora in corso, in cui molte persone, ma anche la stessa redazione, hanno iniziato a prendere confidenza con la piattaforma e ad esplorarne alcune funzioni e meccanismi di partecipazione. Ad oggi, sulla piattaforma vi sono più di 200 utenti attivi, 25 discussioni aperte, circa 160 documenti caricati.

Tuttavia, il suo utilizzo non è sempre stato semplice o lineare: la diversità interna alla *community* di Idea Diffusa - che rappresenta il punto di forza nella filosofia che la ispira - ha costituito ad oggi la principale difficoltà nel suo funzionamento, come vi sarà modo di approfondire in seguito. Infatti, il percorso di Idea Diffusa si configura come una continua sperimentazione di forme diverse di partecipazione.

Un primo momento di maturazione di questa esperienza si è avuto in occasione del Forum nazionale dell'industria, del lavoro e dell'innovazione, organizzato dalla Cgil lo scorso 21 settembre 2017 a Torino. L'evento non si è limitato alla giornata: una parte significativa del lavoro di elaborazione e riflessione è iniziata ben prima, su Idea Diffusa, che ha rappresentato un ponte tra partecipazione fisica e virtuale. Sono state infatti aperte tre Call corrispondenti ai tre tavoli tematici che si sarebbero poi tenuti durante la conferenza, e i contributi emersi dalla discussione online sono stati consegnati ai segretari nazionali della CGIL che coordinavano i tavoli tematici. Le discussioni su Idea Diffusa sono poi rimaste aperte anche nei giorni successivi all'evento, e un report riassuntivo dei contributi è stato pubblicato sull'Inserito mensile di Idea Diffusa, che si trova sul sito della Cgil. I risultati quantitativi di questo percorso sono stati evidenti. Nei primi 20 giorni di settembre, quelli in cui si è svolto il lavoro preliminare al Forum, hanno utilizzato Idea Diffusa 171 persone, di cui 50 nuovi utenti - a fronte di un utilizzo da parte di 183 utenti da maggio a settembre. Il salto è stato anche qualitativo: i contributi alla discussione arrivati su Idea Diffusa, generalmente molto pertinenti e di alto livello, hanno arricchito davvero anche i lavori del 21 settembre e in generale l'elaborazione che l'organizzazione sta portando avanti.

Nei mesi successivi sono state fatte ulteriori sperimentazioni: alla Conferenza di programma della Cgil, oltre a replicare lo stesso meccanismo di Torino per gli utenti di Idea Diffusa, è stata anche sperimentata Idea Diffusa Open. Idea Diffusa, nel contesto di una due giorni molto importante ricca e di interesse per l'intera organizzazione, si è aperta per offrire, agli oltre 1400 invitati

la possibilità di partecipare attivamente alla discussione, offrendo un'occasione per esprimere un proprio contributo anche a quei delegati che, per ovvi motivi di spazio, non potevano intervenire dal palco. Questo tipo di partecipazione ha rappresentato una sperimentazione per la Cgil, che potrà probabilmente risultare utile anche in altre occasioni di confronto *live* e di interesse per tutta l'organizzazione, come le Giornate del lavoro o il Congresso nazionale.

Più recentemente, una nuova sperimentazione riguarda l'inserimento di un altro gruppo di lavoro su Idea Diffusa, l'Osservatorio sul duale, composto da circa 30 persone interne alla Cgil, che ha l'obiettivo di analizzare, condividere e diffondere le esperienze di negoziazione e contrattazione in relazione agli strumenti di apprendimento duale. Idea Diffusa costituirà per loro un vero e proprio luogo virtuale di lavoro, in cui scambiarsi materiali, riflessioni e tutto quello che il lavoro produrrà: questa modalità di partecipazione potrebbe dare risultati interessanti, perché si tratta, appunto, di un piccolo gruppo con una tematica abbastanza ben circoscritta e questo potrebbe essere utile per impostare anche altri lavori che si svolgono su Idea Diffusa.

#### **4.5. Modalità diverse di partecipazione**

Il primo anno di sperimentazione è stato utile per capire alcune cose sia sulle modalità di partecipazione, sia sul senso effettivo che la piattaforma può avere per un'organizzazione come la CGIL: uno dei tratti qualificanti di questa esperienza è infatti il continuo ridisegno degli obiettivi, dei confini, dei metodi, proprio di uno strumento così flessibile e soprattutto del suo entrare in relazione con meccanismi di interazione e partecipazione già esistenti nell'organizzazione.

Il primo insegnamento, emerso in particolare dal lavoro sull'appuntamento di Torino di settembre 2017, è che è importante collegare le attività che si svolgono sulla piattaforma con eventi non virtuali, per prepararli e raccogliere contributi prima, durante e dopo. Infatti, non solo è importante che la *community* virtuale possa discutere le proprie idee anche dal vivo e che i due momenti riescano a interagire, ma in quell'occasione è risultato vincente il chiaro obiettivo: l'evento era organizzato intorno a tre tavoli tematici e chi contribuiva in anticipo sapeva che il suo contributo sarebbe stato letto dal segretario che coordinava il corrispondente tavolo e che da lui sarebbe stato portato nella discussione. Questo ha rappresentato un incentivo notevole. Un altro insegnamento arriva dalla Conferenza di programma: in questo caso, per ragioni di tempo (l'evento è stato deciso con due settimane di anticipo e Idea Diffusa Open richiedeva un'infrastruttura fisica) non è stato possibile includere

realmente le attività online, che pure avrebbero potuto aggiungere molto al dibattito, nel programma della due giorni: il poco spazio dedicato alla raccolta dei commenti, ha scoraggiato la partecipazione.

Il secondo insegnamento è che è necessario caratterizzare la piattaforma come strumento normale di lavoro per gruppi di lavoro, a partire dal Coordinamento Politiche industriali e Coordinamento formazione. Infatti, Idea Diffusa viene spesso vissuta come un di più rispetto alla quotidianità dell'attività lavorativa: se questo non può che essere altrimenti per gli utenti esterni alla Cgil - che offrono il loro contributo volontariamente - gli utenti interni possono trovare in Idea Diffusa un supporto alle proprie attività: è questo il motivo della sperimentazione dell'Osservatorio sul duale che trova qui il suo spazio di lavoro principale e strumenti dedicati. Questo non è semplice, tuttavia, per l'attività normale di Idea Diffusa, visto che comunque lo scopo della piattaforma resta quello dell'elaborazione di medio periodo. Per questo sono in fase di implementazione diverse strategie:

(1) La “cerniera tematica” che tiene insieme l'elaborazione di Idea Diffusa con la pratica sindacale quotidiana può essere riassunta con uno slogan: “l'innovazione a servizio della contrattazione”. L'elaborazione che viene svolta, infatti, non è astratta perché quello che Cgil si propone non è riprodurre le attività di un centro studi ma essere di supporto al cambiamento dell'organizzazione - sia macro che micro - per renderla in grado di affrontare le sfide che ha di fronte, anche dal punto di vista della pratica contrattuale. Anche quando l'elaborazione riguarda questioni teoriche o di sistema, il nesso con l'utilità per la Cgil deve essere reso evidente. Il primo punto per migliorare la partecipazione attiene quindi al contenuto delle attività. Infatti, quello che qualifica veramente Idea Diffusa è il suo contenuto e la sua utilità in questa fase storica. Questo approccio ricalca quello più generale dell'organizzazione, dopo la Conferenza di programma di gennaio 2018, che ha segnato enormi passi in avanti sui temi della digitalizzazione, l'organizzazione si è riproposta infatti di approfondire le questioni sul piano della proposta contrattuale. In questa prospettiva è centrale il contributo degli esperti, perché comprendere i processi e il dibattito che li accompagna è fondamentale. Ma è altresì importante dare maggiore spazio alle esperienze di contrattazione che esistono o stanno iniziando a delinearsi.

(2) Confrontarsi con gli utenti sulla *governance* di Idea Diffusa. Infatti, una delle criticità evidenziata dai partecipanti risiede nel fatto che ciascuna struttura ha poche persone abilitate ad accedere a Idea Diffusa, che dovrebbero farsi

carico di condividere iniziative ed esperienze di tutta la sua struttura, generando in alcuni casi anche conflitti interni sulle competenze di ciascuno. Se, per la natura stessa della piattaforma, questo può rappresentare uno stimolo verso una maggiore orizzontalità, è comunque importante attivare una governance dal basso che permetta a tutti di partecipare anche indirettamente ai lavori sulla piattaforma. È innanzitutto necessario che tutti i dirigenti, funzionari e delegati sindacali conoscano Idea Diffusa - il senso e gli obiettivi, ma anche le specifiche sezioni e i meccanismi che la animano - per poter interagire con essa attraverso il loro punto di riferimento in maniera proattiva. Come accennato sopra, infatti, ciascun utente rappresenta un “nodo di un *network*” che connette Idea Diffusa con altre persone, strutture, mondi. Ciascuno può interpretare questo ruolo in maniera diversa e ciascuno può sperimentare modi diversi di connettere la sua rete alla rete di Idea Diffusa: un esempio è costituito dall'attività di Cgil Roma e Lazio, che ha creato un'altra piattaforma web, Ideuzza, per costruire partecipazione dal basso, responsabilizzando comunque la struttura nei confronti di questo progetto. Non esiste, quindi, un approccio corretto, perché solo l'utilizzo potrà definire le modalità più efficaci ed adatte ad ogni specifico contesto.

(3) è importante continuare con la formazione all'utilizzo di Idea Diffusa, non solo di carattere tecnico ma soprattutto sulla *forma mentis* che una piattaforma collaborativa online richiede. Come ricordato sopra, infatti, l'orizzontalità e la circolarità che caratterizza Idea Diffusa sono ormai tratti comuni del lavoro 4.0: la Cgil non può non sperimentare queste forme di interazione, per parlare lo stesso linguaggio di questi lavoratori. I momenti di formazione sono utili anche per la qualità della partecipazione: infatti quello che succede online necessita anche di una base nelle relazioni tra le persone di carattere non virtuale ed è perciò essenziale far incontrare le persone, utilizzare la piattaforma insieme a loro e far interagire le Call sulla piattaforma con gli interventi che vengono fatti dal vivo.

## 5. Conclusioni

In questo lavoro è stata analizzata la strategia messa in campo dalla Cgil per rispondere alle sfide della digitalizzazione e dell'economia di internet, con un particolare focus sulla piattaforma collaborativa online Idea Diffusa: questo strumento fortemente innovativo risponde ad una logica di orizzontalità e condivisione che appare la più adeguata di fronte alla lettura dei fenomeni

economici e sociali derivanti dalla digitalizzazione operata in questo lavoro. Infatti, nonostante gli effetti complessivi della digitalizzazione sul lavoro non siano ancora chiari<sup>56</sup>, appare evidente un trend che interessa diversi tipi di lavori che sono organizzati intorno ad una maggiore orizzontalità<sup>57</sup>. Dal lavoro di alta fascia, dove la conoscenza e l'autonomia ma anche la collaborazione diventano fondamentali<sup>58</sup>, a quello della *gig economy* e della *sharing economy*<sup>59</sup> i lavoratori si muovono comunque in rete: anche quando il modello di business dell'azienda è una forma estremizzata di capitalismo predatorio, l'organizzazione del lavoro funziona come una rete molto flessibile, in cui ai lavoratori è lasciata grande autonomia nell'organizzazione e nella gestione del proprio lavoro. L'orizzontalità entra quindi nei processi lavorativi e, ancor più importante, pervade gli spazi di

---

<sup>56</sup> In particolare, abbiamo evidenziato come non vi sia accordo in letteratura in merito agli effetti quantitativi della digitalizzazione sul lavoro, in termini dunque di creazione o distruzione di posti di lavoro. Si veda: Frey C. B. - Osborne M., *The Future of Work. How Jobs are Susceptible to Computerization*, Oxford, 2013, pag. 38; Arntz M., Gregory T., Zierahn U., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, 2016, pag. 25; McKinsey Global Institute, *A future that works: automation, employment and productivity*, January 2017, pag. 5; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016, pag. 13; Manyika J., *Technology, jobs, and the future of work*, McKinsey Global Institute, 2017, pag. 3; Bessen J., *Automation and jobs: when technology boosts employment*, Boston University, 2017. Ma non solo, anche in merito agli effetti qualitativi di questi processi non è possibile ravvisare caratteristiche univoche, giacché il lavoro andrà a caratterizzarsi per una sempre maggiore complessità e diversità delle condizioni dei gruppi sociali e degli individui. Si veda OECD, *Skills for a digital world*, Policy brief on the future of work, December 2016; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016; McKinsey Global Institute, *The age of analytics: competing in a data-driven world*, December 2016; Seghezzi F., *Il ruolo del lavoro e delle competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, Professionalità studi, n.1, STUDIUM, ADAPT University Press, 2017; Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017; Seghezzi F., *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0, Posizione del problema e prime interpretazioni*, DRI, 2016, n. 1; Seghezzi F. - Tiraboschi M., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, vol. 2, n. 2, 2016.

<sup>57</sup> Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, L'industria, n. 3, Il Mulino, luglio-settembre 2017, pp. 291-316; Butera F., *Automation: Organizational Studies*, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier Ltd, 2015, pp.296-302; Butera F., *Il cambiamento organizzativo: analisi e progettazione*, Laterza, 2009.

<sup>58</sup> Butera F., *Bruno Trentin e l'utopia forse realizzabile di un nuovo modello di organizzazione del lavoro: eredità e attualità*, Intervento a CdLM di Milano, 13 febbraio 2018; Butera F., *La partecipazione progettuale, Sintesi dell'intervento al seminario CGIL "Co-determinazione 4.0"*, 22 Marzo 2018; Tronti L., *Economia della conoscenza, partecipazione cognitiva e modelli organizzativi*, Intervento al Forum nazionale dell'industria dell'innovazione e del lavoro Cgil, Torino, 21 settembre 2017.

<sup>59</sup> Greco L., *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella sharing economy*, Quaderni di Rassegna Sindacale, 2/2017.

socialità<sup>60</sup>, tanto che le logiche verticistiche non sono più adeguate per interfacciarsi con questi lavoratori, soprattutto quelli più giovani<sup>61</sup>. Esercitare questo tipo di relazioni anche all'interno del sindacato è importante per poter innanzitutto organizzare e rappresentare i nuovi lavori. Per questo la strategia di Idea Diffusa è quella di fare rete e la sfida è quella di introdurre una maggiore orizzontalità all'interno dei meccanismi di relazione e scambio della Cgil. Le funzioni di Idea Diffusa sono principalmente tre: conoscere il contesto, condividere esperienze e pratiche, formare i sindacalisti.

La prima, quella di aiutare i sindacalisti a comprendere meglio i processi di digitalizzazione, prende le mosse soprattutto dal carattere di complessità e diversità della trasformazione in corso: gli effetti della digitalizzazione, infatti, non saranno univoci<sup>62</sup> e il sindacato dovrà riuscire a includere nel raggio della propria azione le diverse condizioni valorizzando le differenze e le preferenze individuali o dei gruppi sociali e a tenerle insieme in un'azione - di *organising* e di contrattazione - volta a uniformare verso l'alto la qualità del lavoro e le condizioni di vita delle persone: per quanto attiene la contrattazione, è importante quindi riuscire a problematizzare i fenomeni e gli istituti in una nuova ottica<sup>63</sup> per riuscire a dare risposte adeguate ad un contesto in cui il lavoro si

---

<sup>60</sup> Mason P., *Postcapitalismo*, Il Saggiatore, 2016.

<sup>61</sup> Abbiamo sostenuto che, seppure con forme molto diverse da quelle caratteristiche di un sindacato tradizionale e senza l'obiettivo esplicito del miglioramento delle proprie condizioni socio-economiche, i lavoratori della gig economy, e in particolar modo quelli più giovani, tendono a identificarsi in una comunità intorno all'uso di una tecnologia: anche quando non avviene spontaneamente, c'è quindi il presupposto per la creazione di un soggetto collettivo e per l'organizzazione di tipo sindacale.

<sup>62</sup> Il carattere di complessità e diversità si dispiega in due dimensioni: Innanzitutto, quella dei gruppi sociali, con il fenomeno di polarizzazione del mercato del lavoro, che erode quella classe media intorno alla quale si costruivano le rivendicazioni sindacali. Si veda: Autor D.H., *Why Are There Still So Many Jobs? the History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives* vol. 29, 2015; Sateriale G., *Ripensare la contrattazione*, in *DRI* n. 3/2017. In secondo luogo, nella dimensione individuale: la frammentazione del mondo del lavoro e la diversificazione delle esigenze avvengono anche su questo piano, tanto che si inverte il rapporto tra individuo e collettivo. Recuperando le riflessioni di Trentin, oggi il sindacato deve essere in grado di coniugare diritti fondamentali, tutele e garanzie universali, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, con la tutela delle specificità e la possibilità di scelta per la persona, per la valorizzazione della persona umana nel lavoro. Si veda: Gramolati A., Mari G., *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali*, Firenze University press, 2016; Trentin B., *Il coraggio dell'utopia. La Sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, 1994; Cgil, *Primo Report di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0*, gennaio 2018.

<sup>63</sup> Per incoraggiare il fenomeno di tendenziale superamento delle mansioni routinarie e parcellizzate e l'emergere di lavori basati sulla polivalenza e sulla valorizzazione del tratto umano, si aprono alcuni capitoli della contrattazione da sviluppare e guardare in una nuova ottica, in modo tale da poter rispondere alle esigenze dei lavoratori polifunzionali e con l'obiettivo di coinvolgere progressivamente tutto il lavoro: dalla formazione continua, ai temi

caratterizza sempre di più per essere “a banda larga”<sup>64</sup>, più libero e anche più responsabile. Per questo è necessario comprendere le condizioni di tutti i lavoratori, confrontandosi con conoscenze interdisciplinari: per questo su Idea Diffusa partecipano non solo i sindacalisti ma anche esperti della materia esterni alla Cgil, come ricercatori, studiosi, docenti, manager di azienda: il confronto costante tra persone con ruoli e *background* anche molto diversi tra loro rappresenta un valore che permette al sindacato di comprendere il cambiamento da diversi punti di vista e di partecipare al dibattito in merito all’impatto sul lavoro attivamente e criticamente. Questo è il primo passo per poter governare i processi in corso.

La seconda funzione è quella di condividere le esperienze esistenti, sia nella logica dell’esercizio di una maggiore orizzontalità, sia perché alcune pratiche innovative stanno emergendo<sup>65</sup> ma lo fanno spesso in maniera non sistemica - che rischia, dunque, di incoraggiare logiche corporative e di portare all’aumento delle disuguaglianze<sup>66</sup>. Questo diventa importante, ad esempio, quando si

---

dell’inquadramento, delle mansioni, del riconoscimento e valorizzazione della professionalità, al tema dell’orario di lavoro e del cosiddetto diritto alla disconnessione. Una problematizzazione nuova implica tenere al centro e valorizzare sempre la libertà di scelta dell’individuo rispetto alle proprie condizioni.

<sup>64</sup> Butera F., *L’evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità studi*, vol I, n. 1, 2017.

<sup>65</sup> Gumbrell-McCormick R., Hyman R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013; Di Nunzio D., *Vulnerable Workers in Action: Self-Organization and Unionism in the Work Fragmentation*, paper, XVIII ISA World Congress of Sociology, 2014; Brunetti A., Di Nunzio D., Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015; Rego R. - Sprenger W. - Kirov V. - Thomson G. - Di Nunzio D., *The use of new ICTs in trade union protests – five European cases*, in *Etui transfer* 1-15, 2016; Callison-Burch C., *Crowd-Workers: Aggregating Information Across Turkeys to Help Them Find Higher Paying Work*, AAAI Publications, 2014; Dorigatti L., *Organizzare i non organizzati*, Economia e società regionale, Milano, Franco Angeli, n.1, 2014, pp. 129-141; Lani I., *Organizziamoci!*, Editori Internazionali Riuniti, 2013; Lani I., (a cura di), *Organizzare i non organizzati Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al numero di *Rassegna Sindacale* 12/2013.

<sup>66</sup> Questo può avvenire, ad esempio, quando i lavoratori si danno spontaneamente degli strumenti di organizzazione (anche di tipo tecnologico, come app o altri tipi di piattaforme) tarati sulle specifiche esigenze di quel contesto lavorativo, senza considerare le condizioni dei lavoratori del settore o del territorio; o ancora, quando lo stesso spirito anima la contrattazione in contesti produttivi “privilegiati” dove la qualità del lavoro e delle relazioni industriali rendono più semplice il raggiungimento di buone condizioni di lavoro. Particolarmente esplicativo è il caso di Bonfiglioli e di altre aziende metalmeccaniche dell’Emilia Romagna, che si può approfondire qui: Mancini C., *Contrattazione della Formazione per Industria 4.0: il caso delle aziende metalmeccaniche dell’Emilia-Romagna*, in *Bollettino Adapt* dell’11 dicembre 2017, n. 42. In questi contesti è spesso cruciale l’ecosistema di riferimento, che stimola la competizione sulla qualità e quindi l’investimento nella formazione dei lavoratori - si veda il Patto per il lavoro o la Big Data Community dell’Emilia Romagna - ma che a sua volta è attivamente generato



vogliono mettere in campo azioni di *organising* in cui le nuove tecnologie vengono utilizzate per migliorare la qualità della rappresentanza, offrendo più spazi di confronto e mettendo in campo azioni più efficaci: se i sindacati tradizionali non sapranno farlo, lo faranno loro stessi con nuove formazioni: più orizzontali e dinamiche, anche se anche se con meno forza ed esperienza nella contrattazione.

La funzione più alta è, dunque, quella di formare i sindacalisti per prepararli - anche nelle competenze individuali e nella pratica quotidiana - ad affrontare le sfide poste dalla digitalizzazione. La formazione acquisisce quindi un ruolo rilevante nella vita del funzionario sindacale così come in quella degli altri lavoratori. Essa riguarda innanzitutto l'utilizzo degli strumenti digitali per l'organizzazione e l'azione di rappresentanza<sup>67</sup> ma anche il meccanismo di funzionamento dell'algoritmo per poterlo contrattare: per riuscire a sfidare le imprese sul terreno dell'innovazione e agire efficacemente sull'impatto delle tecnologie sul lavoro, il sindacalista deve saper contrattare l'algoritmo, quindi comprendere i valori e gli input che gli vengono dati. Solo così sarà possibile contrattare d'anticipo e in ottica di co-determinazione in quei contesti in cui l'organizzazione del lavoro è regolata attraverso algoritmi<sup>68</sup>. Inoltre, Idea Diffusa può essere utile per acquisire competenze di *organising*, dal momento che

---

dagli attori in campo, anche dalle imprese: ad esempio Bonfiglioli prevede un'attività di formazione che contribuisce allo sviluppo generale del territorio perché estesa anche a persone che non lavorano nell'azienda. Per questo la Regione e le parti sociali sono state coinvolte dall'inizio nel percorso di progettazione della formazione. Questo rappresenta un modello di governance dell'innovazione per portarla a beneficio del lavoro e della società e dà anche una linea di indirizzo per la contrattazione: occorre una nuova capacità di integrare la contrattazione territoriale con la contrattazione di categoria nazionale e decentrata, per poter determinare in maniera coerente gli sviluppi di un territorio e le ricadute sociali e non cadere in logiche corporative.

<sup>67</sup> Vi sono alcune esperienze in cui i lavoratori si sono organizzati mettendo a punto degli strumenti tecnologici per migliorare la propria azione. Una è quella del progetto Crowd-workers, una estensione del browser Chrome attraverso la quale i lavoratori di Amazon Mechanical Turk monitorano la propria attività e la condividono con gli altri lavoratori in automatico: questo abilita lo scambio di informazioni tra lavoratori in un contesto di estrema frammentazione. Un altro esempio è quello della app WorkIt per i lavoratori di Walmart, che dà informazioni sui propri diritti utilizzando un chatbot animato da un sistema di intelligenza artificiale.

<sup>68</sup> Si affermano infatti modelli di organizzazione - nelle piattaforme della app economy, ma anche in aziende con modelli di business più tradizionali - in cui è un algoritmo a determinare le condizioni di lavoro (cd. workforce analytics). I dati permettono di conoscere dettagliatamente il funzionamento dei processi produttivi e le performance dei lavoratori, ma questo non determina da solo l'utilizzo che effettivamente ne verrà fatto: questi strumenti possono essere utilizzati per meri fini di controllo del lavoratore ma anche per la valorizzazione della persona umana. Si parla, perciò, di "contrattare l'algoritmo", per indicare che diventa importante per i lavoratori e per il sindacato riuscire a influire attraverso la contrattazione sugli input che lo determinano ed a monitorarlo nel suo svolgimento.

l'apprendimento avviene in maniera collaborativa, multidirezionale e sperimentale: per immaginare campagne innovative il sindacalista deve diventare sempre di più il facilitatore di un processo fondato sulla democrazia partecipativa e deliberativa<sup>69</sup>, e Idea Diffusa può essere una buona palestra per esercitare questa *forma mentis*.

In questo senso il problema non attiene soltanto alle competenze del singolo sindacalista, ma all'intera forma organizzativa del sindacato: le logiche di condivisione *top-down* e *bottom-up* devono essere rafforzate e rese più circolari per permettere al sindacato di compiere il salto culturale che è già avvenuto nell'economia e nella società: non semplicemente dare un maggior peso alla conoscenza, ma soprattutto moltiplicarla e renderla più "produttiva" mettendola in rete.

Avere strumenti innovativi come quelli dell'Ufficio Progetto lavoro 4.0<sup>70</sup> e uno spazio come Idea Diffusa<sup>71</sup>, nel quale costruire intelligenza collettiva<sup>72</sup>, facendo rete con gli altri soggetti e sperimentando una maggiore orizzontalità nei metodi di lavoro interni al sindacato, può essere di grande aiuto in questa fase. Questo processo non è semplice in una organizzazione tradizionale, nata in una società diversa e strutturata secondo logiche diverse: gli ostacoli sono molti e di diversa natura, ma, in un anno di attività, Idea Diffusa ha comunque consentito di fare enormi passi in avanti su questi temi, in termini di consapevolezza diffusa in tutta l'organizzazione e di lettura critica. Inoltre, se c'è l'idea che i cambiamenti non siano determinati solo tecnologicamente ma che ci sia uno spazio per gli attori della società, e se il sindacato vuole incidere nel governo di questi fenomeni secondo i propri valori e la propria visione del mondo, la trasformazione del sindacato stesso non è eludibile: occorrono nuove competenze, nuove forme organizzative, ma soprattutto curiosità e attitudine alla sperimentazione, che è l'unico modo per produrre innovazione nell'azione sindacale.

---

<sup>69</sup> Brunetti A., Di Nunzio D., Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

<sup>70</sup> Descritti nel par. 4.1.

<sup>71</sup> Descritta nel par. 4.2 e seguenti

<sup>72</sup> Idea Diffusa è, infatti, uno spazio online di elaborazione e condivisione, che vuole mettere a sistema le sperimentazioni già esistenti e abilitarne altre. È uno strumento che crea intelligenza collettiva da e per l'organizzazione perché moltiplica le possibilità che il cambiamento venga compreso, analizzato da più punti di vista e che quindi possano nascere pratiche di azione e contrattazione innovative. Questo è possibile interpretando la tecnologia attraverso la filosofia delle piattaforme collaborative, dell'orizzontalità e della partecipazione, per rendere l'organizzazione in grado di apprendere.

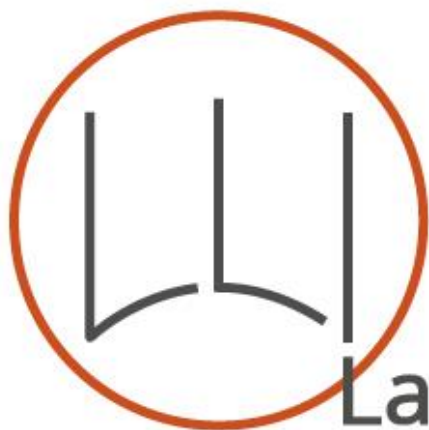
## Bibliografia

- X Commissione Permanente (Attività produttive, commercio e turismo), *Indagine conoscitiva su « Industria 4.0 »: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, Documento conclusivo approvato, Giugno 2016;
- Allulli G., *New Skills Agenda for Europe: il programma europeo per promuovere la buona occupazione*, *Rassegna conos*, n. 1/2017;
- Arntz M. - Gregory T. - Zierahn U., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris, 2016, n. 189;
- Autor D.H., *Why Are There Still So Many Jobs? the History and Future of Workplace Automation*, *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29;
- Autor D. - Dorn D., *The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*, *American Economic Review*, 2013, n. 103;
- Barberis P. - Chiriatti L., *Sharing economy — Un'occasione da condividere*, <https://voltaitalia.org/wp-content/uploads/2016/03/Paper-05-sharing-economy-2.pdf>
- Berger T. - Frey C.B., *Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris, 2016, n. 193;
- Bessen J., *Automation and jobs: when technology boosts employment*, Boston University, 2017;
- Biasi M., *Draft of the Paper to be presented at the Law & Society Forum*, Toronto, 9th June 2018, Session “Regulating Labor Markets To Protect Minimum Labor Standards”, 2018;
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, *ADL*, 2018, n. 2;
- Boston Consulting Group, *The Rise of Robotics*, August 2014;
- Brunetti A. - Di Nunzio D. - Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015;
- Butera F., *La partecipazione progettuale*, Sintesi dell'intervento al seminario CGIL “Co-determinazione 4.0”, 22 Marzo 2018;
- Butera F., *Bruno Trentin e l'utopia forse realizzabile di un nuovo modello di organizzazione del lavoro: eredità e attualità*, Intervento a CdLM di Milano, 13 febbraio 2018;
- Butera F., *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, *Professionalità studi*, 2017, vol. I, n. 1;
- Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, *L'industria*, Il Mulino, luglio-settembre 2017, n. 3, pp. 291-316;
- Butera F., *Automation: Organizational Studies*, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier Ltd, 2015, pp. 296-302;
- Butera F., *Il cambiamento organizzativo: analisi e progettazione*, Laterza, 2009;

- Callison-Burch C., *Crowd-Workers: Aggregating Information Across Turkers to Help Them Find Higher Paying Work*, AAAI Publications, 2014;
- Carrieri M., *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Il Mulino, 2012;
- Carrieri M. - Nerozzi P. - Treu T. (a cura di), *La partecipazione incisiva*, Il Mulino, 2015;
- Cgil, *Primo Report di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0*, gennaio 2018;
- Cgil, *Catalogo degli strumenti e dei servizi di valutazione industriale*, maggio 2016;
- Cipriani A. - Gramolati A. - Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018;
- Computer Sciences Corporation, *3d Printing and the Future of Manufacturing*, USA, 2012;
- Dacrema F., *Per vedere meno nero, serve una strategia delle competenze*, Rassegna Sindacale, giugno 2017;
- Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, DRI, 2017, n. 4;
- Dagnino E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, LLI, 2017, vol. 3, n. 1;
- Dagnino E., *Big data e lavoro: le sfide della workforce analytics*, Nòva – Il Sole 24 Ore, ottobre 2016;
- Dagnino E., *Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, Nòva – Il Sole 24 Ore, settembre 2015;
- Dagnino E., *Quando domanda e offerta si incontrano on-line. Ecco il futuro dell'e-recruitment*, Nòva – Il Sole 24 Ore, ottobre 2014;
- Dagnino E. - Nespoli F. - Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62/2017;
- Di Nunzio D. - Brunetti A. - Mancini C., *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, QRS, 2015, n. 3;
- Di Nunzio D., *Vulnerable Workers in Action: Self-Organization and Unionism in the Work Fragmentation*, paper to XVIII ISA World Congress of Sociology, 2014;
- Dorigatti L., *Organizzare i non organizzati*, *Economia e società regionale*, 2014, n. 1, pp. 129-141;
- European Parliament, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, November 2017;
- Fondazione Unipolis, *Dalla Sharing Economy all'Economia Collaborativa: l'impatto e le opportunità per il mondo cooperativo*, Bologna, ottobre 2015;
- Frey C. B. - Osborne M., *The Future of Work. How Jobs are Susceptible to Computerization*, Oxford, 2013;
- Goos M. - Manning A. - Salomons A., *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*, *The American Economic Review*, 2014, vol. 104, n. 8;
- Gramolati A. - Mari G., *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali*, Firenze University press, 2016;

- Gramolati A., *Industria 4.0: governare il nuovo è il nostro obiettivo*, *Rassegna Sindacale*, ottobre 2016;
- Greco L., *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella sharing economy*, *QRS*, 2017, n. 2;
- Guarascio D. - Sacchi S., *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, *INAPP*, aprile 2017;
- Gumbrell-McCormick R. - Hyman R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013;
- Inversi C. - Buckley L.A. - Dundon T., *An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space*, *Employee Relations*, 2017, vol. 39, issue: 3, pp. 291-307;
- Istat, *Rapporto sulla conoscenza 2018*
- Kochan A.T., *Shaping The Future Of Work: What Future Worker, Business, Government, And Education Leaders Need To Do For All To Prosper*, *Business Expert Press*, December 2015;
- Kochan A.T., *Building a New Social Contract at Work: A Call to Action*, Draft text of Presidential address to the 52nd Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association;
- Lani I. (a cura di), *Organizzare i non organizzati Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, suppl. *Rassegna Sindacale* n. 12/2013;
- Lani I., *Organizziamoci!*, Editori Internazionali Riuniti, 2013;
- Lazonick W., *L'impresa innovativa e la teoria dell'impresa*, in *Ripensare il capitalismo*, a cura di Mazzucato M. - Jacobs M., Laterza, 2017;
- Mancini C., *Contrattazione della Formazione per Industria 4.0: il caso delle aziende metalmeccaniche dell'Emilia-Romagna*, *Bollettino Adapt*, 11 dicembre 2017, n. 42.
- Manyika J., *Technology, jobs, and the future of work*, McKinsey Global Institute, 2017;
- Mason P., *Postcapitalismo*, Il Saggiatore, 2016;
- McKinsey Global Institute, *A future that works: automation, employment and productivity*, January 2017;
- McKinsey Global Institute, *The age of analytics: competing in a data-driven world*, December 2016;
- Musso S., *La partecipazione nell'impresa responsabile: storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Il Mulino, 2009;
- OCSE, *Strategia per le Competenze dell'OCSE Italia 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017;
- OECD, *The next production revolution: Implications for Governments and Business*, OECD Publishing, Paris, 2017;
- OECD, *Skills for a digital world, Policy brief on the future of work*, December 2016;
- OECD, *Data-driven innovation: big data for growth and well being*, OECD Publishing, Paris, 2008;
- Purdy M. - Daugherty P., *Why artificial intelligence is the future of growth*, Accenture, 2016;

- Rego R. - Sprenger W. - Kirov V. - Thomson G. - Di Nunzio D., *The use of new ICTs in trade union protests – five European cases*, *Transfer*, 2016, pp. 1-15;
- Roland Berger Strategy Consultants, *INDUSTRY 4.0 The new industrial revolution How Europe will succeed*, Munich, March 2014;
- Sateriale G., *Ripensare la contrattazione*, *DRI*, 2017, n. 3;
- Schmidt E. - Rosenberg J., *How Google works*, September 2014;
- Seghezzi F., *Il ruolo del lavoro e delle competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, *Professionalità studi*, ADAPT University Press, n. 1/2017;
- Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017;
- Seghezzi F., *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0, Posizione del problema e prime interpretazioni*, *DRI*, 2016, n. 1;
- Seghezzi F. - Tiraboschi M., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, *LLI*, 2016, vol. 2, n. 1;
- Stokes K. - Clarence E. - Anderson L. - Rinne A., *Making Sense of the UK Collaborative Economy*, Nesta, 2014;
- Stuart W. Elliott, *Computers and the Future of Skill Demand*, OECD Publishing, Paris, 2017;
- Trentin B., *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli Editore, 1997;
- Trentin B., *Il coraggio dell'utopia. La Sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, 1994;
- Tronti L., *Economia della conoscenza, partecipazione cognitiva e modelli organizzativi*, Intervento al Forum nazionale dell'industria dell'innovazione e del lavoro Cgil, Torino, 21 settembre 2017;
- World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva, January 2016.



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

**Il lavoro nella *digital economy*:  
prospettive su una subordinazione inedita?**

**ALESSIA CONSIGLIO**  
Università di Pisa

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





## Il lavoro nella *digital economy*: prospettive su una subordinazione inedita?

**ALESSIA CONSIGLIO**

Università di Pisa  
Dottoressa in Giurisprudenza  
alconsig@gmail.com

---

### ABSTRACT

---

Reading the uberization of work configures the most emblematic example to analyze all the legal considerations about on demand work's phenomenology.

The digital work archetype, through the Uber's platform, stood out thanks to an innovative planning of the traditional job's performances organization. On closer inspection, the productive, technological and digital decentralization and the "de-materialization" of the employer, have produced new views on the subjugation to the employer's powers. It's possible to find, in these labour relations, a substantial relation of subordination as it is provided in Article 2094 of the Civil Code. There are valuable and appreciable signs that are important to correctly qualify this labour relation. These signs derive from the activities of the Italian Legislator and the Italian Judges. They used and analyzed specific factors, such as the society's role conformation, the exercise of a "power of command" that includes detailed indication to follow, or the feedbacks' mechanism which is expressed through the power of control and the disciplinary sanctions that can be inflicted to the drivers that did not follow the directives imposed by the app.

**Keywords:** Digital labour; On demand work; Digital economy; Gig economy.

---



## Il lavoro nella *digital economy*: prospettive su una subordinazione inedita?

SOMMARIO: 1. Il paradigma del lavoro digitale e il caso Uber come *case study* - 2. La riconduzione del rapporto nell'area della subordinazione - 3. Assoggettamento del prestatore ai poteri datoriali - 3.1. Il potere conformativo - 3.2. Il potere di controllo - 3.3. Il potere disciplinare - 4. Conclusioni.

### 1. Il paradigma del lavoro digitale e il caso Uber come *case study*

L'istanza di amalgamare la richiesta e la necessità di maggiori diritti e garanzie per i lavoratori della *digital economy* giunge dall'ampia letteratura a proposito della c.d. «uberizzazione della prestazione lavorativa»<sup>1</sup>. Diverse, infatti, sono state le possibili ricostruzioni avanzate dal formante dottrinale, in parte anche a causa degli interventi legislativi in materia.

Si è assistito e si assiste alla tendenza nel mercato del lavoro di inquadrare i c.d. «ipotetici impiegati»<sup>2</sup> di *startups* digitali nella veste formale di potenziali *freelance*, liberi prestatori d'opera o, con terminologia giuridica anglosassone, *Independent Contractors*. Prestatori che svolgono lavori intermittenti, spesso per integrare salari principali insufficienti accollandosi con ciò una serie di rischi<sup>3</sup> che un tempo potevano essere o erano ammortizzati dalla legislazione, dai sindacati e dalle istituzioni<sup>4</sup> e che invece sembrano oggi collocarsi in una desolata terra di nessuno<sup>5</sup>. La tensione tra «il tramonto della società salariale» e «il sorgere della *gig economy*», a fronte della progressiva riduzione dell'impiego in forma tradizionale e – complessivamente – del tempo di lavoro, conduce questi soggetti ad offrire una disponibilità permanente ad erogare prestazioni lavorative sulle piattaforme.

Nella divisione sociale e globale del lavoro sono emerse nuove forme di lavoro che assumono configurazioni sempre più informali e sempre più

---

<sup>1</sup> Trad. Mia. «Uberization of work», Cfr. F. Manjoo, *Uber's Business Model Could Change Your Work*, in *The New York Times*, 28 gennaio 2015.

<sup>2</sup> Cfr. G. Allegri, *Per un nuovo garantismo sociale. Una rilettura costituzionale oltre la società salariale*, in *Riv. crit. dir. Priv.*, dicembre 2015, 4.

<sup>3</sup> Cfr. B. Rogers, *The Social Costs of Uber*, in *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 2015, 82, 1, 6.

<sup>4</sup> Cfr. R. Reich, *Why We're All Becoming Independent Contractors*, in *SocialEurope.eu*, 22 febbraio 2015, disponibile in <http://www.social europe.eu/2015/02/independent-contractors/>, (consultato il 10/12/2017).

<sup>5</sup> Cfr. S. Liebman, *Employment situations and workers' protection*, in *National Studies ILO*, 1999, disponibile in

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms\\_205366.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205366.pdf).

difficilmente ascrivibili alla subordinazione tradizionale, ma non per questo riconducibili al lavoro tipologicamente autonomo, intensificando così la zona grigia tra subordinazione e autonomia<sup>6</sup> ed un'inedita divisione dei rischi tra la società madre ed i suoi prestatori che ha edulcorato il confine effettivo tra professionisti, *free-lance* e *hobbisti*. Nonostante la sussistenza di numerose proposte di creazione di una categoria intermedia fra subordinazione e autonomia, nessuna di queste è apparsa risolutiva, proprio in ragione dello 'sventagliamento tipologico'<sup>7</sup> che renderebbe particolarmente insidioso arginare l'incertezza tipologica giacché, formulando una terza categoria, promuoverebbe la dilatazione dell'area grigia da cui, al contrario, intenderebbe estrarre i prestatori *on demand* con il contestuale rischio di «muovere l'area grigia da una zona all'altra, senza eliminarla»<sup>8</sup>.

Il *file rouge* di questo articolo ripercorre le problematiche relative alla qualificazione dei lavoratori *on demand* e in particolare su quale riconoscimento giuridico offrire ai prestatori sul web nell'ambito della dicotomia tipica fra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, così da fornire un panorama di legittimità e tutele alla fenomenologia delle manifestazioni e delle espressioni di lavoro nella *digital economy*, fruendo del prototipo di rapporto di lavoro di Uber per orientarsi verso la subordinazione. Considerando l'analisi dei poliedrici social-tipi giuridici che operano tramite web e collocandosi, lo studio, nell'ambito di una riflessione complessiva sulle sfide della quarta rivoluzione industriale e i nuovi modelli economici, in questo saggio si cercherà di affrontare la ricostruzione dell'archetipo del lavoratore nell'economia digitale ponendo come dato assiomatico la disarticolazione dei rapporti di lavoro della *digital economy* e prestando una preminente attenzione allo *status* del lavoratore di Uber, come esempio emblematico. Questa premessa metodologica, infatti, vuole adempiere anche al compito di chiarire perché il saggio si concentrerà sul fenomeno Uber e non su un'altra app della *digital economy*.

*In primis*, infatti, il caso Uber, per merito della nascente prassi giurisprudenziale sviluppatasi in Europa sulla qualificazione dei suoi utenti e

---

<sup>6</sup> Cfr. A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. relaz. ind.*, 2000, 2.

<sup>7</sup> A. Garilli, *Flessibilità e subordinazione*, in *il futuro del diritto del lavoro: dall'inderogabilità alla destrutturazione*, atti del convegno di Studi tenutosi a Catania, 10 maggio 2002, p. 97. L'autore rimarca come negli ultimi anni il legislatore abbia percorso "la strada dello sventagliamento tipologico, funzionale alla disapplicazione del contratto di lavoro subordinato, sia pure all'interno della fattispecie principale, e della tradizionale divisione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.

<sup>8</sup> A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, 2, 2, p. 46.

delle relative prestazioni commissionate, rappresenta l'esempio emblematico per approfondire le considerazioni di diritto sul lavoro *on demand*.

*In secundis* sebbene il campione del *digital labour* intermediato dalle app si presti ad esser colto, senza banalizzazioni, solo in tutta la sua complessità ed articolazione, in Uber si riscontrano peculiarità tali da permettere l'emersione del prototipo cui si attribuisce sovente la funzione di declino dell'organizzazione fordista del lavoro e l'obsolescenza della relazione di lavoro classica. Allo stesso tempo è in virtù proprio delle qualità precipue di quest'app, della sua organizzazione e del suo stesso funzionamento che il prototipo del lavoratore sulla suddetta piattaforma Uber si presta ad esser qualificato nel dominio di un rapporto di lavoro subordinato.

L'interrogativo su cosa sia e cosa rappresenti l'*uberizzazione* del mercato del lavoro è stato posto al centro di molti studi della dottrina circa l'innovazione o meno delle relazioni industriali intessute dall'app, la natura dei rapporti in essere e la tipicità dei contratti. «Uber trasforma due forme di beni sottoutilizzati in capitale produttivo: una fonte di profitto. In tal modo, introduce una forma di concorrenza in un tipico settore dei servizi non negoziabile e fortemente regolamentato»<sup>9</sup>. Considerare Uber, quindi, come un servizio innovativo non è del tutto corretto poiché il servizio consiste nel trasportare una persona in un luogo predeterminato mediante una forma commerciale già esistente<sup>10</sup>. L'esistenza di un intermediario sotto forma di app che fissa il raggiungimento di determinati standard in termini di qualità del servizio ed una valutazione a questo connessa permette di apprezzare Uber non come un semplice fornitore di servizi per conducenti e utenti. Infatti, se da un lato la ricostruzione societaria di Uber appare esemplificativa dell'esistenza di una società madre, occorre verificarne come funzionano le relazioni industriali al suo interno, al fine di qualificarne i rapporti di lavoro prescelti. Ad esempio, chi assuma le qualità di datore di lavoro, se Uber o il *driver* stesso, come datore di lavoro di se stesso o come lavoratore autonomo, è stata questione assai dibattuta. Certo è che l'investimento di capitale risulta sostenuto per lo più dalla società madre Uber che - tramite l'app e le nuove tecnologie - domina il rapporto con il prestatore e solo in minima parte dal conducente, che possiede o noleggia l'auto assumendosi il costo del

---

<sup>9</sup> Trad. Mia. "On the one hand, one cannot deny that Uber turns two forms of underutilised assets into productive capital: the car that we use to go out on a Sunday afternoon and for other leisure activities becomes a potential source of profit. By doing so, it introduces a form of competition in a typical non-tradable and heavily regulated services sector. As such, it brings an innovation to the process, rather than to the product, which results in lower tariffs", I. Maselli – M. Giuli, *Uber: Innovation or déjà vu?*, in *ceps.eu*, 25 febbraio 2015, p. 1, disponibile in <http://aei.pitt.edu/62043/1/COMUBERMGandIM.pdf>.

<sup>10</sup> Cfr. Maselli – M. Giuli, op. cit.

carburante e dell'assicurazione del veicolo. Di fatti, mantenendo costante la domanda di corse, un aumento del numero di conducenti incrementerebbe solo il profitto dell'azienda e non quello degli autisti, riducendo a lungo termine le quote di profitto dei conducenti presenti sul mercato.

I guidatori di Uber sono liberi formalmente di impostare il proprio programma di lavoro, poiché l'uso della tecnologia consente all'offerta di adattarsi molto rapidamente, ma il rischio di questa maggiore libertà e di questo adeguamento è completamente a carico dell'autista che non guadagna a meno che non si connetta. Uno degli aspetti più innovativi di Uber risiede, pertanto, nello spostamento del rischio dall'azienda al suo dipendente più che nella sostanza societaria o nell'essenza del rapporto di lavoro instauratosi, offrendo una modalità innovativa per eseguire una tradizionale prestazione di lavoro.

L'originalità di questo fenomeno si è orientata così nella capacità di mobilitare capitale sottoutilizzato e di plasmare una nuova organizzazione del lavoro sfruttando l'esclusiva tecnologia informatica del lavoro *on demand* che ha permesso alla domanda ed all'offerta di adeguarsi celermente, ma di non perdere i requisiti sostanziali di domanda ed offerta di lavoro.

Nei rapporti di lavoro così instauratisi è possibile cogliere spesso un sostanziale rapporto di subordinazione alla stregua del parametro normativo in base al quale il lavoro subordinato e quello autonomo si differenzerebbero categoricamente in base all'assoggettamento o meno del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro con conseguente limitazione dell'autonomia ed inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale. Anche nel caso del lavoro *on demand* tramite l'app Uber «elementi quali l'assenza del rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la cadenza e la misura fissa della retribuzione assumono natura sussidiaria e non decisiva»<sup>11</sup>. Fatte le debite differenze<sup>12</sup>, diverse esperienze della *collaborative economy*, evidenziano come, nell'ambito della *digital economy* si corra il rischio di classificare i lavoratori come autonomi<sup>13</sup> pur in presenza di un rapporto che, in concreto, presenta i profili tipici della subordinazione<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Cassazione n. 15001 del 2000.

<sup>12</sup> Stante il carattere eterogeneo dei servizi resi tramite piattaforma, ogni possibile qualificazione in tema di status del lavoratore rappresenta l'esito di un'analisi specifica che valuta, caso per caso, le circostanze effettive del rapporto fra le parti.

<sup>13</sup> Ai lavoratori autonomi del settore andrebbe comunque quantomeno riconosciuta la necessità di assicurare loro agevolazioni fiscali o previdenziali, non sulla base del rapporto di lavoro, ma per i loro requisiti riferibili alla sfera soggettiva, ossia il non superamento di una soglia di reddito prestabilita e l'assenza di dipendenti. Di fatti le agevolazioni previdenziali, quali ad esempio la tutela della maternità e della malattia renderebbero meno gravoso il rischio di azzeramento di lavoro per quei lavoratori che in sostanza ricavano la maggior parte del loro

La possibile obiezione che le prestazioni sarebbero di particolare semplicità, e per questo l'assoggettamento estremamente labile, confligge, di fatti, con la configurazione di un vincolo di subordinazione anche laddove il potere direttivo del datore di lavoro si svolga mediante istruzioni a titolo generico. Il vincolo di soggezione dell'utente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nelle modalità di esecuzione della prestazione si desume anche dalla permanente disponibilità del lavoratore ad eseguire tali istruzioni.

L'economia della conoscenza<sup>15</sup> ha reso, al principio dell'era della *digital economy*, formalmente più appetibile la prospettiva di fornire un risultato, un prodotto finale nel mercato del lavoro, piuttosto che esser eterodiretti da un datore in una prestazione doppiamente 'alienata'<sup>16</sup>. I lavoratori in quanto forniti di un patrimonio di conoscenze determinano personalmente il loro *know how* di competenze professionali ed operano apparentemente in condizioni di autonomia decisionale tali da apparire protagonisti del processo produttivo. Di fatti le nuove tipologie contrattuali del mondo del lavoro digitalizzato da un lato appaiono diametralmente opposte alle prestazioni tipiche del periodo fordista e, dall'altro si caratterizzano per un'elevata integrazione funzionale tra la prestazione lavorativa e l'organizzazione imprenditoriale, senza che questo sia stato percettibilmente compreso come l'esternazione moderna e digitalizzata del potere di assoggettamento datoriale. Se a questo si aggiunge che l'attuale mercato del lavoro si mostra contrassegnato da una tendenziale temporaneità delle occasioni di lavoro tale da rivelare non più adeguato il contratto di lavoro a tempo indeterminato come modello contrattuale archetipo di tutti i contratti di lavoro appare anche indispensabile una riorganizzazione o quantomeno un ripensamento del sistema di sicurezza sociale in modo da assicurare ai lavoratori una previdenza che attutisca i periodi di non lavoro.

In sostanza, l'orientamento che emerge da queste considerazioni non può preordinare le tutele necessarie per una qualificazione corretta del rapporto,

---

reddito da un committente principale al quale sono legati da un rapporto di durata e dal quale dipendono economicamente, ma non organizzativamente.

<sup>14</sup> Cfr. Aloisi, op. cit., per cui questo sarebbe il paradigma organizzativo prevalente nel modello di impresa tipico, ma starebbero emergendo anche modelli alternativi. Diverse sono le società statunitensi di servizi *on demand* che creano stabili rapporti di lavoro integrati nella struttura aziendale, basti pensare a *Hello Alfred* (shopping, lavanderia e pulizie), *Munchery* (consegna di cibo a domicilio), *Managed by Q* (pulizie).

<sup>15</sup> Trad. Mia 'Knowledge Society', Cfr. D. Foray, *L'economia della Conoscenza*, Il Mulino, 2006.

<sup>16</sup> Cfr. C. Santoro, *La subordinazione come "doppia alienita" del lavoratore*, in *bollettino ADAPT*, 19 dicembre 2013, disponibile in

[http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2013/12/2014\\_01\\_santoro.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2013/12/2014_01_santoro.pdf).

tramite il mero svuotamento dell'autonomia negoziale dei soggetti del rapporto di lavoro relegandoli aprioristicamente in rapporti di lavoro autonomi, ma neanche basarsi solo su gli indici tradizionali della subordinazione che mal si adattano al lavoro digitale.

Il riconoscimento di una soglia minima di diritti ai lavoratori della *gig economy* si articola anche nel concetto di rischio come fondamento teorico per estendere una porzione di diritti minimi di protezione ai prestatori di lavoro *on demand*. Se i diritti sociali possono essere considerati come meccanismo di protezione contro la produzione di rischi sociali sulla base dell'esposizione al rischio dei lavoratori, indipendentemente dalla loro qualificazione come autonomi o subordinati, dovranno allora esser riconosciuti ai lavoratori *on demand* i requisiti per accedervi o, almeno, dovrà esser prevista una forma parallela ma ugualmente efficace di tutela<sup>17</sup>. Questo perché «le tecnologie, di per sé, non creano mercati né prosperità; non creano disoccupazione né disuguaglianze, (...) ma occorre accompagnare le rivoluzioni tecnologiche con scelte regolative che le rendano compatibili con le esigenze di giustizia sociale»<sup>18</sup>. Il caleidoscopio irriducibile, nell'Europa in trasformazione, dei lavoratori che reclamano spazi di protagonismo politico e sociale<sup>19</sup> e rivendicano requisiti per raggiungere un reddito di lavoro sufficiente, si scontra con la temuta incognita che «a fronte dell'ampia disponibilità di forza lavoro poco remunerata, le piattaforme della rete poss(a)no diventare un vettore di massificazione e consentire la diffusione di attività irregolari o non dichiarate»<sup>20</sup>.

In questo panorama, un (non esaustivo) cenno merita, indubbiamente, la recente sentenza del Tribunale del lavoro di Torino<sup>21</sup> che, pronunciandosi per la prima volta sul caso Foodora - l'azienda tedesca che si occupa di consegne a domicilio esclusivamente tramite piattaforma digitale - ha respinto la natura subordinata del rapporto fra app e *riders*, rigettando così la domanda di riqualificazione del rapporto di lavoro proposta dalla parte attorea. Le attesissime motivazioni ripercorrono una lapalissiana *ratio decidendi* che ha qualificato i fattorini come lavoratori autonomi, in virtù della presunta assenza dell'elemento della subordinazione nel rapporto di lavoro, escludendo per ciò stesso che essi siano sottoposti al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'app. Una sentenza che, tuttavia, allo stesso tempo, esprime esplicitamente la volontà del

---

<sup>17</sup> Cfr. P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in RGL, 2017, 2.

<sup>18</sup> P. Loi – V. Speciale, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, introduzione, in RGL, 2017, 2, p. 171.

<sup>19</sup> Cfr. L. Chevalier, *Classi lavoratrici e classi pericolose. Parigi nella rivoluzione industriale*, Laterza, 1976.

<sup>20</sup> P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in LLI, 2016, 2, 2, p. 10.

<sup>21</sup> Tribunale Torino 7 maggio 2018, n. 778.

giudice di ridimensionare la portata della propria decisione, «evidenziando, in sede di premesse del suo ragionamento, che la sentenza si limita a decidere sul *petitum* relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro e ad alcune domande accessorie»<sup>22</sup>. Il Tribunale evita, pertanto, di esprimersi sulle «questioni relative all'adeguatezza del compenso e al presunto sfruttamento dei lavoratori da parte dell'azienda, né [su] tutte le altre complesse problematiche della c.d. Gig Economy»<sup>23</sup>, ma si incaglia inevitabilmente per lo più nell'applicare classici canoni di subordinazione, senza ripensarli in relazione alle nuove dinamiche del mercato del lavoro digitale che si propongono all'emisfero giuslavoristico. Fondatasi principalmente sulla formale assenza per i fattorini dell'obbligo stringente di effettuare la prestazione lavorativa, potendo essi fornire, o meno, «la loro disponibilità ai turni indicati da Foodora»<sup>24</sup>, e sulla peculiarità per l'azienda di non avere nessun obbligo di ricevere la prestazione, la sentenza non ha concesso il giusto rilievo alla considerazione dell'impossibilità per i *riders* di rifiutarsi di effettuare la propria prestazione una volta inserito nel turno o della disattivazione dell'account in cui incorrono gli stessi, qualora non effettuino abbastanza consegne o esse non risultino idonee -secondo gli standard dell'app-. Un altro aspetto analizzato dalla sentenza, è inerente la riscontrabilità di un potere gerarchico e disciplinare in capo a Foodora, nella gestione di tali rapporti: in merito, il giudice ha escluso che la disconnessione o l'esclusione dalle chat di assegnazione dei turni applicate nei confronti dei *riders* assenti, ma già confermati, sarebbero fattispecie qualificabili come sanzioni disciplinari, in quanto non rientrerebbero tra le ipotesi dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori. Una tipicità che, nondimeno, rischia di non trovare riscontri se si considera come la *gig economy* abbia posto, come obiettivo, proprio la disarticolazione dei criteri tipizzati del paradigma della prestazione lavorativa dalla quale ha assunto eziologicamente una tara innovativa dei controlli e delle sanzioni.

Tenuto conto dei vari profili di concreta attuazione della prestazione lavorativa si delineerebbe, secondo il Tribunale di Torino, un '*coordinamento*' piuttosto che una subordinazione all'azienda. Il giudice di Torino esprime un ricongiungimento temporale e di intenti, estremamente *tranchant*, fra la *vexata quaestio* dei *pony express* e i *riders* di Foodora, senza però coglierne le altrettanto palesi ed evidenti discrasie giuridiche e socio-politiche. Ripercorre le modalità attuative della prestazione dei fattorini, cogliendo i poteri datoriali come meri concetti formali, senza ridisegnarli alla luce della diluzione, protagonista della *gig*

---

<sup>22</sup> E. Dagnino, *Foodora esclusa la subordinazione per i riders*, in *Guida al lavoro*, 18 maggio 2018, n. 21, p. 12.

<sup>23</sup> Trib. Torino, cit.

<sup>24</sup> Trib. Torino, cit.

*economy*, delle prestazioni lavorative in *microtask* e della rimodulazione del potere disciplinare e di controllo in conseguenza delle nuove tecnologie digitali. La sentenza di torinese conferma, quindi, un prestabilito e rigido cardinale concetto di subordinazione-tecnica, trascurando, con un po' incuria, le autorevoli elaborazioni in cui dottrina e giurisprudenza hanno lungamente dibattuto nel tentativo di definire i limiti entro i quali collocare la diffusione di rapporti di lavoro formalmente autonomi, ma sostanzialmente subordinati<sup>25</sup>; elaborazioni che, al modello di stampo taylorista-fordista della subordinazione-eterodirezione, hanno affiancato, per sostituirlo, quello post-fordista della subordinazione-coordinamento, connotato da un livello elevato di autoregolazione, la c.d. autonomia nella subordinazione<sup>26</sup>. Un'evoluzione che ha preso le mosse dalla configurazione della subordinazione-obbligazione interpretata in senso tecnico-funzionale e che è riuscita a cogliere le molteplici modalità attuative dell'obbligo lavorativo, comprese quelle de-gerarchizzate.

A parere di chi scrive, sarebbe stato quantomeno auspicabile osservare come «la previsione codicistica non visualizza un tipo sociale-normativo di lavoratore, identificandolo con quello eterodiretto della fabbrica fordista, ma piuttosto visualizza nell'impresa un modello sociale-normativo di organizzazione del lavoro e della attività produttiva»<sup>27</sup>. Nella definizione dell'art. 2094 c.c. il modello tipizzato del prestatore nell'ambito del contratto di lavoro non è e non può essere limitabile alla figura del lavoratore eterodiretto, quanto piuttosto ad un archetipo più ampio quale il collaboratore nell'impresa. Si è infatti soliti affermare che è il modello dell'impresa-organizzazione con le sue trasformazioni a proiettare le sue caratteristiche mutevoli sulla fattispecie tipica del contratto di lavoro subordinato<sup>28</sup>.

La conseguenza sul piano economico è, tuttavia, quella di traslare il rischio dell'*inutilitas* della prestazione sul soggetto titolare del contratto di lavoro che in questo caso non è però il fruitore, andando così ad allocare tale costo

---

<sup>25</sup> Si pensi all'introduzione del legislatore della legge n.92 del 2012 (cd. Legge Fornero) che ha avviato una vera e propria battaglia contro l'uso distorto delle partite Iva in chiave elusiva o fraudolenta della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato.

<sup>26</sup> Cfr. E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in AA. VV., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003.

<sup>27</sup> D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle giornate di studio Aidlass 2017, dattiloscritto inedito, disponibile in <http://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>, p. 12.

<sup>28</sup> Cfr. P. Tosi, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, dattiloscritto, 2017; Cfr. Ghera, op. cit; Cfr. G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in DLRI, 1998.



economico altrove<sup>29</sup>. In un'ottica, invece, di protezione sociale e di corretta applicazione dei disposti normativi sarebbe opportuno valutare la possibilità di attribuire maggiori tutele alle collaborazioni del lavoro *on demand* caratterizzate da una qualche forma di dipendenza se non necessariamente economica, almeno organizzativa<sup>30</sup> piuttosto che relegare questi rapporti alla contrattazione autonoma fra privati. Si rende dunque necessario *in primis* uno sviluppo di «imputazione delle tutele», quindi, e non di una «definizione degli elementi qualificatori essenziali di una ipotesi negoziale tipica»<sup>31</sup>. Il caso Uber, quindi, quindi permette proprio di rilevare la sussistenza dei caratteri della subordinazione nelle dinamiche lavorative della *gig economy* dalle quali poter accertare una ricostruzione alternativa del paradigma del lavoro *on demand*.

## 2. La riconduzione del rapporto con Uber nell'area della subordinazione

L'*International Labour Organization* ha definito «rapporti di lavoro mascherati»<sup>32</sup> le relazioni di lavoro in cui la parte datoriale occulti la natura subordinata del rapporto al fine di eludere le previsioni legislative o statutarie che si applicherebbero nel caso di specie. Il comune filo conduttore delle diverse pronunce giudiziali europee e nazionali su Uber sembra confermare la presenza di un 'rapporto di lavoro mascherato' fra la società e i suoi autisti, la cui natura deve però ancora esser qualificata risolutivamente. Del resto la discutibile possibilità di considerare gli autisti dei lavoratori autonomi si estingue definitivamente in virtù della sussistenza di alcuni caratteri tipici del lavoro subordinato, quali il potere di controllo e il potere disciplinare, che di seguito verranno analizzati. Indici che appaiono difficilmente contestabili dal momento che i *drivers* di Uber non possiedono alcuna possibilità effettiva di negoziazione circa le condizioni contrattuali e viceversa il lavoro è eseguito personalmente.

Gli indizi valorizzabili e apprezzabili dal legislatore e dal giudice italiano al fine di qualificare correttamente la prestazione di lavoro in questione si ricavano

---

<sup>29</sup> Cfr. M. Grandi, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, I.

<sup>30</sup> Cfr. M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP CSDL E "Massimo D'Antona".IT* –, 2016, p. 294.

<sup>31</sup> M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Milano, 2016, p. 261.

<sup>32</sup> Trad. Mia, "disguised employment relationships", Cfr. ILO, *Employment Relationship*, disponibile in [http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_EN/lang--en/index.htm](http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm), (consultato il 28/12/2017); Cfr. R198 – *Employment Relationship Recommendation*, 2006.

da diversi aspetti del rapporto intercorrente fra Uber e i suoi dipendenti, nello specifico: sia dal ruolo primario giocato dalla società nella selezione e nella formazione degli autisti, sia nell'esercizio del potere disciplinare nei confronti degli autisti che si svelino non disponibili ad accettare corse o che, prese in carico, non le eseguano, sia nell'esercizio di un potere di 'comando' che si estrinseca nella dettagliata indicazione del percorso da seguire per accompagnare il passeggero a destinazione, sia nel meccanismo tramite il quale si effettuano le recensioni a fine corsa, sia nell'esercizio del potere di controllo e la prerogativa, in capo all'azienda, di fissare tariffe che non possono in nessun modo essere negoziate bilateralmente con l'utente. Da ultimo, si realizzano sia nella caratteristica che Uber si accoli il rischio di impresa<sup>33</sup> e sia nella possibilità, esclusivamente in capo alla società, di modificare le previsioni contrattuali unilateralmente e senza un congruo preavviso.

Segnato dal nuovo modello di fare impresa della *digital economy*, l'elemento tecnologico ha reso possibile il superamento della concezione classica di lavoratore come subalterno alla tecnica e alla conoscenza imprenditoriale<sup>34</sup>. Il nesso di strumentalità al centro del processo lavorativo, fondato sulla disponibilità del lavoratore quale esecutore di una prestazione materiale con l'ausilio dell'automazione sistematica dei processi produttivi, ha reso prospetticamente difficile riconoscere le qualità dei mutati rapporti economici e di conseguenza dei derivanti rapporti di lavoro. Il tradizionale criterio della dipendenza dai mezzi di produzione possiede, nelle economie digitali della conoscenza<sup>35</sup>, la facoltà di invertire il suo senso; nonostante il lavoratore si mostri formalmente come possessore dei mezzi di produzione ciò non esclude, a ben vedere, la soggezione economica al datore di lavoro. Più che «un nuovo capitolo della saga denominata *'vis expansiva del diritto del lavoro'*»<sup>36</sup> si assiste piuttosto ad un'espansione della nozione di etero-organizzazione; un indice che

---

<sup>33</sup> Uber tiene indenni gli utenti davanti ad un inadempimento contrattuale dell'utente dell'app, tant'è che "Uber's general practice is to accept the loss and not to seek to pass it on the driver, at list where Uber's systems have failed". Sovente l'argomento della traslazione del rischio è stato utilizzato in senso contrario, per evidenziare le contraddizioni di un modello che presenta una sorta di "irresponsabilità organizzata" e che finisce per allocare le conseguenze delle fluttuazioni del mercato in capo al prestatore di lavoro.

<sup>34</sup> Cfr. G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in PD, 1986.

<sup>35</sup> Cfr. H. Zhan - T. Tang - Y. Zhang, *The Research on Characteristics of Knowledge Workers and Their Motivating Factors: A Review and Comparison Study*, in *American Journal of Industrial and Business Management*, 2013, 3, 6; Cfr. F. Butera - S. Bagnara - R. Cesaria - S. Di Guardo, *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori, 2008.

<sup>36</sup> O. Mazzotta, *Lo strano caso delle 'collaborazioni organizzate dal committente'*, in *Labor, il Lavoro nel Diritto*, 2016, 1, 2, p. 9, disponibile in <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2016/07/Labor-1-2-Lo-strano-caso-delle-%C2%ABcollaborazioni-organizzate-dal-committente%C2%BB.pdf>

si rigenera attraverso le prerogative dell'economia digitale e rinnova il suo ruolo per coadiuvare la qualificazione delle figure di lavoro a chiamata via piattaforma proprie anche del rapporto fra Uber ed i suoi autisti. L'effetto, simile ad una presunzione legale di subordinazione, trova i suoi requisiti legittimanti nella 'rivisitazione' di alcuni dei tradizionali elementi sintomatici 'variabili ed elastici' del rapporto di lavoro subordinato alla cui sedimentazione ha contribuito la stessa giurisprudenza. Il risultato di questo processo qualificatorio dovrebbe essere l'estensione del campo di applicazione del lavoro subordinato alla categoria dei prestatori etero-organizzati su cui il datore di lavoro eserciti un potere di organizzazione dell'esecuzione della prestazione. E se si può affermare, considerate le ultime pronunce giudiziali, che questi prestatori si possano considerare ormai unanimemente dipendenti, l'operazione ermeneutica in più, che tramite i nuovi indici sarà possibile elaborare, consisterà nell'evidenziare la sostanza di un rapporto di natura subordinata. A tal fine vale la pena accennare, se pur sommariamente, la distinzione tra le nozioni di 'etero-organizzazione', 'coordinazione'<sup>37</sup> ed 'eterodirezione' sebbene queste nozioni si pongano concettualmente nella stessa prospettiva visualizzando da un lato l'ampiezza della sfera di comando del datore di lavoro e, dall'altro, l'ampiezza dell'autonomia del lavoratore rispetto alla determinazione del contenuto della prestazione. Questa impostazione sembra coerente con la normativa del 2015 che ha individuato la personalità, la professionalità e la continuità<sup>38</sup> come i caratteri che identificano i lavoratori subordinati ed un sottotipo di lavoratori autonomi, i collaboratori sottostanti un rapporto etero-organizzato. In questa prospettiva, la conformazione dei poteri datoriali, contenuti nell'art. 2094 c.c., si amplierebbe nella forma di una modalità 'dinamica' e 'globale'<sup>39</sup> e il lavoratore subordinato si troverebbe così sottoposto ad un potere di conformazione all'interno del quale il datore può liberamente plasmare il contenuto della prestazione calibrandolo in base alle occorrenze dell'impresa<sup>40</sup> e all'interno del perimetro delle mansioni esigibili. Al riguardo si è sostenuto che suddetto restauro manutentivo<sup>41</sup> abbia prodotto non solo una normativizzazione di due degli indici tipici della subordinazione, connessi all'organizzazione lavorativa, ma ne abbia anche

---

<sup>37</sup> Intesa come "connessione funzionale tra l'attività del collaboratore e l'organizzazione del destinatario della prestazione". Cfr. Cass. N. 14722/1999 e 3485/2001.

<sup>38</sup> Nel caso delle collaborazioni coordinate di prestazioni che si protraggono continuativamente nel tempo, Cfr. Cass., Sez. Un., n. 1682, 22 febbraio del 1994.

<sup>39</sup> Cfr. G. Santoro - Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015.

<sup>40</sup> Cfr. M. Marazza, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2001.

<sup>41</sup> Cfr. Aloisi, op. cit.

plasmato una nozione, dotandola di una propria fisionomia normativa<sup>42</sup>, parzialmente differente da quella presente nella fattispecie dell'art. 2094 c.c.. Uno snellimento - o una deviazione - che rafforza la tesi della riconduzione della fattispecie del lavoro su Uber, sia che si voglia guardarla con l'occhio del legislatore dell'art. 2094 c.c. sia con l'occhio del legislatore del 2015, alla tipologia della subordinazione. In questo senso, l'interpretazione secondo cui la differenza tra potere direttivo e potere di istruzione assumerebbe valore una volta valutata nel dettaglio la gradazione dell'intensità del comando<sup>43</sup> avvalorerebbe la ricostruzione in oggetto, dal momento che è possibile riscontrare l'intensità del potere direttivo nei rapporti fra Uber ed autista. Di fatti, se il lavoratore di Uber difetta di una propria organizzazione autonoma per realizzare il servizio di trasporto ed è nella prassi obbligato ad accettare le condizioni di produzione, è lo stesso Uber il soggetto che assume il rischio della sua attività produttiva, figurando come proprietario della piattaforma virtuale e assumendo i costi di manutenzione e riparazione del servizio<sup>44</sup>. La piattaforma si rivela unicamente come lo strumento utilizzato da Uber per assicurare la realizzazione del servizio all'interno del mercato e per esercitare i poteri datoriali di direzione e controllo sui propri prestatori. Se è sufficiente dimostrare l'organizzazione 'non autonoma' per far sì che si applichino le tutele tipiche della subordinazione<sup>45</sup>, nel caso in cui una delle parti legate contrattualmente predisponga contrattualmente e unilateralmente le modalità della prestazione, con riguardo anche a tempi e luogo, la vicenda di Uber risulta essere un esempio assolutamente collimante con questa fattispecie. La sussistenza di un potere di conformazione che incide

---

<sup>42</sup> Cfr. Cass. N. 58, 7 gennaio 2009; Cfr. Cass. n. 21031, 1 agosto 2008; Cfr. La difficoltà per cui sembra “comunque arduo distinguere il potere direttivo del datore di lavoro di stabilire le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dal potere del committente di organizzare la prestazione mediante indicazione al collaboratore del luogo e del tempo in cui eseguirla”, G. Santoro Passarelli, op. cit.

<sup>43</sup> Cfr. M. Marazza, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* -, 2016, 315.

<sup>44</sup> Uber è anche il titolare della polizza assicurativa che copre i rischi di incidente per i conducenti e i clienti, Cfr. M. Birgillito, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *LLI*, 2016, 2, 2.

<sup>45</sup> Tale ricostruzione è confermata circolare n. 3/2016 che chiarisce: la nozione comporta l'applicazione delle “medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto”, con il vantaggio di semplificare l'attività ricognitiva o di accertamento del personale ispettivo che, infatti, potrà limitarsi a verificare che, nell'ambito di una collaborazione continuativa e personale, il committente si spinga a pianificare la prestazione del lavoratore, disponibile in

<http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/lavoro-autonomo/quotidiano/2016/02/02/jobs-act-nuove-collaborazioni-coordinate-e-continue-in-arrivo-le-ispezioni> (consultato il 29/12/2017).

sull'intero raggio in cui si esplica l'esecuzione della prestazione, dalle modalità di svolgimento della prestazione manifesta una sempre più percettibile linea di confine fra le aree moderne della subordinazione e della collaborazione; è il gestore della piattaforma Uber, come si avrà modo di approfondire, colui che proprio in merito ai tempi e i luoghi della prestazione, assume l'organizzazione della prestazione indicando, ad esempio, il percorso più breve, stabilendo unilateralmente i requisiti dell'adempimento, i costi e le regole e spingendosi fino a disciplinare il volume della musica, degli accessori disponibili e le modalità con cui accogliere i clienti<sup>46</sup>. L'app Uber è pertanto il soggetto che converte in merce il servizio di trasporto e lo introduce nel mercato, che ricava benefici economici dalla sua commercializzazione, che adotta tutte le decisioni strategiche e gestionali e che, da ultimo che vende 'rides', passaggi, e non 'softwares'<sup>47</sup>.

Riguardo la questione dello status del prestatore di lavoro<sup>48</sup>, Uber mantiene un elevato livello di controllo sulle forze di produzione – selezionando accuratamente la forza lavoro – decide unilateralmente l'assegnazione dei compiti corrispondenti, opera un controllo ed una selezione sull'utilizzo dei mezzi di produzione, come il tipo di veicolo e le sue condizioni d'uso (fra cui anche la pulizia e la carrozzeria) e gestisce finanche il modo di produzione, ossia la forma nella quale si organizza l'attività economica, nonché il costo dei servizi e le percentuali di profitto. L'impresa, dunque, contratta la forza di lavoro e la adopera nel proprio processo produttivo acquistandone non tanto il tempo, quanto il diritto di poter utilizzare le sue capacità durante un certo tempo<sup>49</sup>. I conducenti sono sottoposti ad un processo di selezione nel quale devono dimostrare il possesso di una serie di credenziali stabilite dall'impresa, come la patente di guida e l'assicurazione dell'auto<sup>50</sup>, il che già di per sé realizza altresì un

---

<sup>46</sup> “Con un grande sorriso e con una stretta di mano”, secondo le condizioni che risultano oralmente impartite ai conduttori di Uber, Cfr. M. Birgillito, *op. cit.*

<sup>47</sup> Secondo la ricostruzione di Uber, la piattaforma sarebbe un semplice strumento informatico che vende software e dunque non le si dovrebbero applicare le norme sulla concorrenza che prevedono un sistema di licenze per la prestazione del servizio. L'impresa si dichiara anche estranea al rapporto tra il cliente e il provider o il tasker e all'applicazione delle norme lavoristiche; Cfr. Le condizioni legali di Uber, disponibili in <https://www.uber.com/es/legal/terms/us/>; Cfr. Anche in senso contrario la pronuncia Corte di giustizia Ue – Sentenza C-434/15 su Uber e Taxi.

<sup>48</sup> Documento della Commissione Europea sul Lavoro Digitale del 6 giugno 2016, disponibile in [http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market\\_es](http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_es).

<sup>49</sup> Cfr. M. Tiraboschi – F. Seghezzi, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, 2, 2; Cfr. Birgillito, *op. cit.*

<sup>50</sup> Mentre il possesso di copie dei documenti della licenza PHV e dei veicoli dei drivers è previsto dai requisiti regolamentari, le ulteriori interviste e ricerche condotte da Uber sugli autisti nella fase genetica del rapporto –nel senso che la piattaforma richiede ai potenziali autisti informazioni anche sulle loro precedenti esperienze lavorative –non fanno parte di nessun

controllo penetrante e invasivo sulla forza lavoro. In aggiunta con il punteggio che gli stessi utenti devono assegnare al servizio tramite l'app, Uber ispeziona a posteriori il livello di soddisfacimento degli utenti e la corretta realizzazione del servizio. Se già questa modalità integra la qualificazione dei criteri di controllo e di etero-organizzazione sia in relazione a quanto disposto dal legislatore del 2015, sia rispetto a quanto affermato dalla giurisprudenza e dalla dottrina ai sensi dell'art 2094 c.c. in materia di lavoro intermittente, il controllo di Uber si articola anche in relazione al suddetto monitoraggio dei feedback lasciati dagli utenti.

Oltre alla corretta qualificazione del rapporto effettivo fra prestatore e app, è stata oggetto di una analisi in dottrina l'idea della flessibilità e dell'autonomia della parte lavoratrice, che tuttavia è limitata dall'esercizio unilaterale, rafforzato e continuativo dei poteri di direzione e controllo dell'imprenditore che finiscono per determinare un'effettiva condizione di alienità nella realizzazione della prestazione. Rispetto agli elementi fondamentali della prestazione di lavoro, Uber impone unilateralmente sia le condizioni contrattuali<sup>51</sup>, sia la retribuzione, sia l'attitudine nel e con il mercato. L'app si riserva, inoltre, il diritto di cambiare questo prospetto discrezionalmente, reso possibile tramite un complesso di articolate formule giuridiche e con un meccanismo di accettazione più o meno tacita di clausole a contenuto altamente deresponsabilizzante. Malgrado ciò le condizioni contrattuali di Uber sostengono formalmente che i lavoratori sarebbero *'independent contractors'*; eppure essi

---

regolamento, così come non c'è nessuna previsione relativa al divieto di condividere con i drivers le informazioni sulla clientela o di obbligarli ad accettare l'80% delle corse offerte, o di sottoporli al rating system; La politica di Uber mostra che molti dei termini imposti alla controparte contrattuale non sono mai oggetto di una specifica regolamentazione, bensì sono frutto di scelte della stessa piattaforma, nella gestione di un'organizzazione d'impresa di servizio di trasporto privato.

<sup>51</sup> Si pensi a quei "contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari, predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali" (art. 1342 c.c.). Sebbene questo tipo di contratto sia sottoscritto da un professionista e un consumatore (considerato contraente debole), parrebbe opportuno usufruire di questa definizione anche in questo ambito. La Corte di Cassazione, per l'appunto, ha stabilito un contratto di questa natura possa anche essere predisposto dal datore di lavoro per mezzo di "un documento informatico o file unilateralmente predisposto e destinato ad essere utilizzato per un numero indeterminato di rapporti, assimilabile al formulario in quanto documento-base destinato a fungere da modello per la riproduzione di un numero indeterminato di esemplari" (C. 6314/2006). In dottrina si parla di "contratti-tipo", poiché riprodotti in serie e contenenti degli spazi minimi di personalizzazione; Cfr. C. M. Bianca, *Condizioni generali di contratto*, I, Diritto Civile, in *EG*, 1988, VII. Nel caso delle piattaforme, tra l'altro, la formulazione unilaterale delle clausole che regolano il rapporto non lascia spazio alla possibilità di negoziare trattamenti migliorativi o anche solo differenti da quelli previsti e redatti dalla società. Definiti anche dal diritto inglese "clickwrap" o "clickthrough".

risultano strutturalmente integrati nell'organizzazione imprenditoriale sotto l'alveo di una condizione di dipendenza giuridica.

Se, tuttavia, è l'impresa che impone indirettamente un orario e che stabilisce unilateralmente un sistema di produttività che obbliga i lavoratori a restare connessi un numero minimo di ore al giorno o alla settimana, resta comunque da chiarire che qualificazione apporre all'autista quando sia in uno stato di attesa, ossia nel momento di ricevere una commissione non ancora pervenuta e in quel frangente temporale «tra l'accettare incarichi»<sup>52</sup>. Al riguardo si è iniziato così a parlare, in dottrina, di *time porosity*<sup>53</sup> anche se alcune pronunce giurisprudenziali si stanno muovendo verso una rilettura critica di questa supposta libera gestione del tempo di lavoro da parte degli utenti, a fronte di una realtà che sembra foriera della sussistenza di un effettivo orario di lavoro degli autisti<sup>54</sup>. La questione rimane un nodo nevralgico da sciogliere, ai fini di una corretta determinazione del *working time*<sup>55</sup> degli autisti di Uber.

### 3. Assoggettamento del prestatore ai poteri datoriali

Le considerazioni sin qui svolte sulla qualificazione della subordinazione, mantengono un unico comune denominatore: l'assoggettamento ai poteri datoriali del prestatore. Infatti sia che si sposi un'interpretazione della subordinazione che ne sottolinea la natura socio-economica e ne valorizza più che l'elemento tecnico-giuridico dell'etero-determinazione lo status personale di dipendenza economica del prestatore nei confronti del datore<sup>56</sup>, sia che si avalli l'altra interpretazione secondo la quale si configurerebbe un rapporto di subordinazione nella sottoposizione tecnico-funzionale della prestazione del lavoratore ai poteri direttivi e di controllo del datore così come desumibili dal paradigma dell'art. 2094 c.c., rimane fondante di entrambe le teorie qualificatorie il presupposto dell'assoggettamento del prestatore ai poteri datoriali. A ben vedere, il decentramento produttivo tecnologizzato e informatizzato e la 'smaterializzazione' del datore di lavoro hanno prospettato visuali inedite sia sul

---

<sup>52</sup> Trad. Mia, "in between accepting assignments", Cfr. Sent., par. 119, Employment Appeal Tribunal, No. UKEAT/0056/DA.

<sup>53</sup> Cfr. É. Genin, Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity, in Int. Jour. comp. lab. law. ind. rel., 2016, 3.

<sup>54</sup> Cfr. G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza*, in LLI, 2017, 3, 1.

<sup>55</sup> Ibidem.

<sup>56</sup> Figurando la subordinazione non come l'effetto giuridico tipico del contratto di lavoro, ma come il presupposto economico-sociale dello stesso.

piano della dissociazione tra datore formale e datore sostanziale e il conseguente stallo nella riconduzione al modello dell'art. 2094 c.c., sia sul piano del riadattamento della stessa fattispecie del datore di lavoro alla struttura degli standard dell'economia digitale, che hanno completamente mutato l'atteggiarsi del contratto di lavoro e dell'organizzazione industriale e il rapporto fra gli stessi. Se l'incidenza delle trasformazioni organizzative sull'identità del datore di lavoro<sup>57</sup> ha reso instabile la ricostruzione dell'assoggettamento ai poteri datoriali, la previsione codicistica dell'art. 2094 non enucleando un tipo sociale-normativo di lavoratore - identificandolo solo un in soggetto eterodiretto - ha individuato nell'impresa tradizionale un modello sociale-normativo di organizzazione del lavoro e dell'attività produttiva su cui adattare la realtà giuridica. Dalla definizione dell'art. 2094 c.c. si è ricavato il modello standard del prestatore, e quindi del contratto di lavoro, ma i lavoratori della *gig economy* sono difficilmente riducibili alla figura del lavoratore eterodiretto classica, giustificandosi così il riferimento alla figura più ampia del collaboratore nell'impresa; è dunque il modello dell'impresa-organizzazione che ha proiettato le sue trasformazioni sulle caratteristiche della fattispecie tipica del contratto di lavoro subordinato, rendendolo a tratti difficilmente sondabile ed a tratti inadeguato per i nuovi prestatori. A queste incertezze interpretative si annette poi l'incidenza «dell'organizzazione dell'imprenditore, non solo sul contratto di lavoro ma anche sulle modalità indirette di utilizzazione del lavoro altrui»<sup>58</sup> mediante l'utilizzo e l'adozione di fattispecie negoziali che prevedano il coinvolgimento di soggetti terzi che assumano la parziale veste di datori di lavoro.

Ed è proprio in questa dinamica che s'inserisce la profonda difficoltà del riconoscimento normativo in capo all'imprenditore-fruitor del lavoro altrui – non figurante nel contratto – della sussistenza di un sostanziale potere datoriale con corrispettivo assoggettamento dei lavoratori, come bene evidente nel caso Uber.

Il lavoratore non risulta padrone del proprio lavoro né tantomeno protagonista della propria prestazione, che vede preordinata e prestabilita dall'app. L'esercizio unilaterale, coercitivo e permanente dei poteri di direzione e controllo da parte di Uber si riverbera sia nella definizione delle regole alle quali il lavoratore deve attenersi, sia nella determinazione delle condizioni di lavoro, sia nella decisione di mettere fine al rapporto di lavoro. Questi dati risulterebbero

---

<sup>57</sup> Cfr. T. Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazioni del lavoro*, in MCR, 2012.

<sup>58</sup> D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle giornate di studio Aidlass 2017, dattiloscritto inedito, disponibile in: <http://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>, p. 12.



confermati persino nell'assenza di un obbligo stringente per i *drivers* di rendersi disponibili on line sulla piattaforma, giacché gli autisti sono costretti ad accettare almeno l'80% delle chiamate commissionate dall'app al fine di evitare la disattivazione dell'account che determina, di fatto, un recesso unilaterale dal rapporto. Questo meccanismo si traduce in un'effettiva condizione di alienità nella realizzazione della prestazione che si evidenzia chiaramente rispetto ad alcuni dei suoi elementi più caratteristici: la retribuzione, le condizioni di contratto, la relazione con il mercato e l'assunzione del rischio d'impresa. Uber impone le proprie condizioni contrattuali non negoziabili, si riserva il diritto di mutarle in maniera totalmente discrezionale e, con un meccanismo di accettazione tacita delle clausole legata al continuativo utilizzo della piattaforma, prescrive la sua qualificazione giuridica del rapporto. I lavoratori sono quindi strutturalmente integrati nell'organizzazione imprenditoriale di Uber e sussistono in una condizione di dipendenza e subalternità ai poteri datoriali, attraverso un algoritmo da lei controllato<sup>59</sup>. E' Uber, di fatti, che stabilisce unilateralmente un apparato di produttività e che impone ai lavoratori di restare connessi un numero minimo di ore, che ripartisce i compiti e definisce il luogo di realizzazione della prestazione, il prezzo e che, da ultimo, riceve il pagamento dal cliente<sup>60</sup>. Uber determina così unilateralmente il livello salariale coerentemente ai parametri di mercato che essa stessa però stabilisce, riservandosi persino il diritto di modificare unilateralmente il prezzo del servizio, previa pubblicazione nella sua pagina web di un avviso, e mantenendo così una totale discrezionalità sulla fissazione o sulla modifica della commissione di servizio che viene applicata all'autista (sulla base di fattori monitorati dalla stessa Uber società, come la zona geografica, il bacino d'utenza, le fasce orarie, il prezzo di mercato legato alla domanda del servizio<sup>61</sup>).

In conclusione, ammessa la necessità di utilizzare il lavoro altrui per le finalità perseguite dall'organizzazione produttiva e nel rispetto delle mansioni d'assunzione, quindi in questo caso della prestazione di un servizio di trasporto, in merito al fondamento giuridico dell'organizzazione dell'imprenditore<sup>62</sup>, si propende inequivocabilmente per il riconoscimento della sussistenza di una prestazione di lavoro subordinato. Questo anche in virtù del fatto che nel

---

<sup>59</sup> Cfr. T. Hwang – M. C. Elish, *The Mirage of the Marketplace, The disingenuous ways Uber hides behind its algorithm*, in *slate.com*, 27 luglio 2015, disponibile in [http://www.slate.com/articles/technology/future\\_tense/2015/07/uber\\_s\\_algorithm\\_and\\_the\\_mirage\\_of\\_the\\_marketplace.html](http://www.slate.com/articles/technology/future_tense/2015/07/uber_s_algorithm_and_the_mirage_of_the_marketplace.html), (consultato il 03/01/2017).

<sup>60</sup> Condizioni di contratto di Uber, punto 4.

<sup>61</sup> Ibidem.

<sup>62</sup> Cfr. M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966; Cfr. Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201.

contratto di lavoro il potere organizzativo del datore, quale manifestazione tipica dell'interesse datoriale all'efficiente funzionamento dell'organizzazione produttiva, viene giuridificato tramite il contratto stesso<sup>63</sup>. Proiettate nello svolgimento dell'attività lavorativa in esame queste premesse evidenziano «la rintracciabilità costante del lavoratore, esposto molto più del passato ad uno stato di permanente allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali»<sup>64</sup> e al potere, quindi, conformativo, di controllo e disciplinare, elementi indicativi di un rapporto di lavoro subordinato, che di seguito verranno analizzati più nello specifico.

### 3.1. Il potere conformativo

Tra le innovazioni della società contemporanea che incidono sul mondo dell'impiego, un aspetto fondamentale è stato quello dell'introduzione nei luoghi di lavoro delle tecnologie digitali, che sono state capaci di modificare e dilatare l'organizzazione dell'orario di lavoro e la flessibilità temporale della prestazione di lavoro.

Questo paradigma è ben evidente nel modello di Uber, dove l'effetto principale del coordinamento e di una migliore gestione del tempo privato e lavorativo è stato presto superato dalla tendenza alla dilatazione dell'orario di lavoro senza limiti precisi, poiché all'introduzione di tecnologie digitali e alla flessibilità degli orari di lavoro è seguita l'introduzione del dispositivo di valutazione della prestazione del lavoratore in termini di risultati e non più in tempo di lavoro. Ciò ha determinato l'intensificazione dei tempi di lavoro, a fronte di un'opaca determinazione dei limiti oggettivi del rapporto di lavoro, l'indebolimento dell'alternanza riposo-lavoro e l'illimitata pervasività dei poteri conformativi. Alla flessibilità oraria, infatti, non sempre si è connessa un'estensione della libertà gestionale del prestatore, ma piuttosto un incremento dei tempi di lavoro che si intrecciano, spesso sovrapponendosi ai tempi di vita, senza distinguere dove finisca la prestazione cui si è obbligati e dove cominci la pianificazione individuale. Questa dinamica si è presto inserita nella profonda crisi circa l'assenza di un riconoscimento normativo in capo all'imprenditore-

---

<sup>63</sup> “Questo è il tipo normativo che consente di legittimare il potere del datore nella relazione negoziale di tipo collaborativo, fuori dal singolo rapporto di lavoro - nell'assunzione della decisione imprenditoriale di organizzare “diversamente” l'azienda decentrandola - il fondamento normativo non sta nel contratto di lavoro (che non c'è, di proposito), ma nell'ordinamento generale, in primis negli artt. 4184 e 42, co. 285 Cost.”, Cfr. Garofalo, op. cit., p. 14.

<sup>64</sup> D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2017, 1, p. 9.

fruitore del lavoro altrui Uber della sussistenza del potere di assoggettamento - che si estrinseca nel potere direttivo, disciplinare, di controllo e nello *ius variandi* - dal momento che la stessa Uber non figura esplicitamente nel contratto. La tendenza del mercato digitale è risultata, dunque, essere proprio quella di pretendere un coinvolgimento crescente dei lavoratori nella vita dell'impresa, sebbene poi ne venga negato od oscurato il corrispettivo riconoscimento giuridico, rilevando ancora una volta l'oggettiva difficoltà qualificatoria fra turno di lavoro e vita privata e familiare dei lavoratori<sup>65</sup>. Proprio per ovviare a tali problematiche si è teorizzato il c.d. 'diritto alla disconnessione' che, elaborato nel mutato contesto lavoristico, intende tutelare il diritto del lavoratore all'irreperibilità, ossia a non essere oggetto di richieste ed a non doverle soddisfare fuori dell'orario di lavoro; in altri termini, il diritto a potersi disconnettere dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità costante e la conseguente costante messa a disposizione, senza subire ripercussioni né sul piano del rapporto né sul piano retributivo<sup>66</sup>. Il diritto di 'arrestare la connessione' per interrompere la continua disponibilità verso il datore di lavoro assume il significato di «diritto a rimanere nella rete in modo selettivo», impedendo così al datore di rintracciare il lavoratore in tutte le ore del giorno e di diluire così in un hobby privato quella che è una vera prestazione di lavoro. Una delle possibili cause alla base della nascita di questo fenomeno va rintracciata nella circostanza che non vi sia un contratto a fondare (e quindi legittimare) il potere datoriale di Uber<sup>67</sup>; ciò ha concesso a Uber di plasmare in tal modo la gestione delle proprie attività lavorative consentendo all'app di divincolarsi dal sistema di limiti all'esercizio del potere organizzativo e conformativo del datore di lavoro che la normativa legale e contrattuale ha imposto a protezione del lavoratore. L'assenza di limiti di tipo sostanziale, formale e procedurale dell'organizzazione di Uber, è un dato ormai acquisito<sup>68</sup>. A tal riguardo serve rilevare che, ad esclusione delle manifestazioni patologiche in cui «l'esercizio del potere non autorizzato dal tipo contrattuale prescelto dalle parti può anche determinare la riqualificazione giuridica del rapporto di

---

<sup>65</sup> Cfr. A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Éditions Flammarion, 2016.

<sup>66</sup> Cfr. Poletti, op. cit.

<sup>67</sup> Cfr. Garofalo, op. cit.

<sup>68</sup> “Forse solo leggermente mitigato da alcune prerogative che l'autonomia collettiva è riuscita a conquistarsi nell'ambito della contrattazione, che non incidono sulla scelta organizzativa dell'impresa, e dai larghi margini costituiti dai contro-limiti enucleabili dalla trama costituzionale quali l'utilità sociale ed il rispetto della dignità umana che pur sempre sono finalizzati ad arginare operazioni economiche ai limiti del patologico) e dal saggio bilanciamento con altri principi (art. 4 Cost.) e norme (art. 2103 n.t. c.c.)”, Garofalo, op. cit., p. 15.

lavoro»<sup>69</sup>, in tutte le ipotesi in cui il potere di conformazione della prestazione sorga con il contratto di lavoro e venga concretamente esercitato dal fruitore si imporrebbe l'aggiornamento dei parametri di incisività del potere conformativo. L'adempimento dei generali obblighi di diligenza e fedeltà dovrebbe perciò conformarsi alle caratteristiche dell'organizzazione della rete, con la conseguenza che l'inadempimento da parte del lavoratore sarà tale nei confronti dell'unico datore di lavoro sostanziale, Uber, detentore di poteri giuridici che solo chi sia datore di lavoro sosta può legittimamente esercitare. La dissociazione tra titolarità del contratto ed esercizio delle prerogative datoriali non risulta incompatibile con il paradigma dell'art. 2094 c.c. poiché la sostanziale titolarità del rapporto, in virtù della direzione della prestazione e della configurazione dei poteri conformativi, è indubbiamente in capo a Uber. Alla possibilità di una duplicazione del creditore della prestazione lavorativa non consegue la negazione che il rapporto tra lavoratore e utilizzatore costituisca un rapporto puramente fattuale, poiché il rapporto di lavoro con Uber è «un rapporto intessuto di precisi obblighi giuridici reciproci tra queste due parti, fondato su due contratti che esse hanno rispettivamente stipulato con lo stesso soggetto»<sup>70</sup>; Uber si pone, quindi, come una sorta di somministratore che svolgerebbe un ruolo di 'cerniera contrattuale' tra l'utente che richiede il passaggio e l'autista. L'attribuzione, solo apparente, all'utilizzatore dei poteri di conformazione della prestazione di lavoro può essere interpretata in modi diversi<sup>71</sup>, ma quale che sia la ricostruzione teorica alla quale si acceda sui meccanismi attraverso cui si realizza, non si determina un

---

<sup>69</sup> «Al di fuori dei casi in cui la dissociazione tra titolarità del rapporto ed esercizio del potere direttivo è consentita dalla legge», M. Marazza, *I poteri del datore di lavoro*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet Giuridica, 2009, I, p. 1282.

<sup>70</sup> P. Ichino, *Somministrazione di lavoro*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, p. 294.<sup>[1]</sup><sup>[2]</sup>

<sup>71</sup> Quale conseguenza diretta della duplicazione del creditore della prestazione lavorativa che connota l'istituto, Cfr. P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004; Quale risultato mediato dei rapporti tra i vari schemi contrattuali – fondato, volta a volta, sulla «sommatoria degli impegni contenuti nei due schemi» nelle ricostruzioni della somministrazione quale contratto a favore di terzo, Cfr. O. Mazzotta, *La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, Utet, 2009; Quale 'clausola di rinvio' che innesta sul contratto commerciale di somministrazione le regole che costituiscono la disciplina del contratto di lavoro, Cfr. P. Chieco, *Delocalizzazione della subordinazione e somministrazione di lavoro: gli effetti, i rimedi*, in RIDL, 2005, I; Come collegamento negoziale tra contratto di somministrazione e contratto di lavoro, Cfr. M. T. Carinci, *la fornitura di lavoro altrui. Interposizione. Comando. Lavoro temporaneo. Lavoro negli appalti. Art. 2127*, in Schlesinger P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, 2000; Quale oggetto di una delega (implicita e parziale) dal somministratore all'utilizzatore, Cfr. O. Bonardi, *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Ediesse, 2004.

rapporto deducibile dall'art. 2094 c.c. con l'utilizzatore, ma con Uber. Se è vero, infatti, che la natura del rapporto con Uber finché l'applicazione per lo smartphone risulta spenta, non arriva ad identificare la sussistenza di un rapporto di lavoro fra Uber e l'autista<sup>72</sup>; le qualità del rapporto e della configurazione giuridica mutano con la connessione dell'utente. Quando questa connessione avviene si instaurerebbe tra le parti un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. In questa circostanza, l'autista andrebbe identificato a tutti gli effetti come un lavoratore di Uber, non essendo sostenibile la tesi secondo la quale l'autista si procaccerebbe autonomamente il proprio lavoro<sup>73</sup>. Dal momento della connessione all'app il lavoratore che è stato soggetto a procedure di selezione da parte di Uber, è sottoposto al potere conformativo della prestazione che si estrinseca attraverso: il controllo diretto da parte di Uber dei dati dei passeggeri senza simultanea comunicazione ai conducenti e viceversa; l'applicazione delle penalità ai conducenti che accettano una corsa e poi la cancellano senza giusto motivo; il farsi carico da parte di Uber degli oneri delle perdite derivate dall'attività; la riserva del diritto di cambiare unilateralmente i termini e le condizioni d'uso a cui sono sottoposti i conducenti<sup>74</sup>. In particolare rileva che, tramite le moderne tecnologie, vengano impartite istruzioni coercitive sull'itinerario, che verranno poi controllate con il GPS che monitora gli smartphone dei lavoratori, che siano dettati i suoi comportamenti da tenere nei confronti degli utenti, e che siano previste condizioni tipologia dell'auto e le qualità che deve possedere. Come ha accertato la celebre sentenza del Tribunale di Londra<sup>75</sup>, Uber detiene il controllo esclusivo su tutte le modalità di organizzazione dell'attività economica: Uber controlla in modo esclusivo sia la totalità dei rapporti di produzione per mezzo della piattaforma informatica, gestendo le informazioni personali ed i dati sensibili dei passeggeri, sia l'attuazione della prestazione, irrogando sanzioni disciplinari in caso di violazione

---

<sup>72</sup> Cfr. Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, disponibile in <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>.

<sup>73</sup> Ibidem.

<sup>74</sup> “Quanto, invece, alla possibilità di soffermarsi sui contro-limiti al potere dell'imprenditore di organizzare diversamente l'azienda, il richiamo al costituzionalizzato diritto al lavoro e alla disposizione in materia di mobilità endoaziendale come modificata dall'art. 3, d.lgs. n. 81/201592, si badi, può servire solo nel momento genetico della scelta organizzativa senza incidere sul momento funzionale”, Garofalo, op. cit., p. 62.

<sup>75</sup> Employment Appeal Tribunal, No. UKEAT/0056/DA, 10 novembre 2017 - Eady Qc Est. - Uber B.V., Uber London LTD, Uber Britannia LTD (avv. Rose, Campbell) c. Mr Y Aslam, Mr J Farrar, Mr R Dawson and Others (avv. Galbraith-Marten, Omeri), disponibile in [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf).

delle sue disposizioni e fissando la retribuzione del servizio. D'altro canto, nelle condizioni di contratto l'azienda esclude espressamente che i lavoratori possano realizzare autonomamente la prestazione o mantenere contatti con i clienti. Questi indici, che per la loro peculiarità anche la Commissione europea, con particolare riferimento alla relazione tra prestatore di servizi e utente finale, ha ritenuto essenziali con riferimento alla sussistenza di «istruzioni vincolanti per la fornitura del servizio sottostante»<sup>76</sup>, rappresentano un nesso di subordinazione secondo la nostra consolidata giurisprudenza.

Se, in aggiunta, si riflette sui limiti al potere conformativo di Uber, quali l'utilità sociale ed il rispetto della dignità umana che pur sempre sono finalizzati ad arginare operazioni economiche ai limiti del patologico, spesso sembra delinearsi una rotta di collisione fra lo sviluppo economico e la diffusione senza precedenti di algoritmi che analizzano e sviscerano il lavoro umano, con le modalità più varie.

Laddove il potere di conformazione della prestazione che sorge con il contratto di lavoro venga concretamente esercitato dal fruitore, andrebbero sanciti e previsti strumenti che permettano ai singoli lavoratori di rappresentare i propri interessi, soprattutto a fronte della continua e pervasiva interazione tra utenti su app, come Uber, che espone i prestatori di lavoro al rischio di essere discriminati nell'accedere a occasioni di lavoro, nello svolgimento della prestazione e nella valutazione finale dei risultati della medesima. E' stato dimostrato, infatti, come l'accesso semplificato ai dati personali del potenziale prestatore di lavoro per gli utilizzatori finali e l'obbligo che i servizi siano prestati in un'autovettura privata, trascini con sé il rischio di discriminare un lavoratore in base al suo genere, alla sua origine nazionale o razziale, al suo orientamento religioso o al suo orientamento sessuale<sup>77</sup>. Il bilanciamento dell'esercizio dei poteri datoriali di Uber, veicolanti le esigenze organizzative e produttive, e i diritti dei lavoratori, fra cui quello a non essere controllati costantemente, non può risolversi in una sproporzionatamente invasiva facoltà di esercizio del potere datoriale di Uber.

---

<sup>76</sup> Commissione Europea, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, Bruxelles, 2/06/2016 disponibile in <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

<sup>77</sup> Cfr. G. Centamore – L. Ratti, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoro on-demand*, in *lavoroeconomiadigitale.it*, 2017, disponibile in <http://www.lavoroeconomiadigitale.it/pdf/papers/02/03/3.Centamore-Ratti.pdf>.

### 3.2. Il potere di controllo

L'analisi economica ha efficacemente mostrato come le fabbriche 4.0 non sono destinate ad essere singole aziende, bensì città interconnesse ad alta densità e concentrazione di risorse, tecnologie e competenze<sup>78</sup>. In questo contesto digitale è necessario che si svolga una rimodulazione delle norme giuridiche in grado di calibrare e interpretare i nuovi rapporti di lavoro digitali, basati su strette interconnessioni e fenomenologie di logiche di rete orizzontale. Le tecnologie informatizzate hanno infatti valorizzato strumenti che consentono maggior flessibilità nella definizione del tempo e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, rendendo così estremamente malleabile il rapporto di lavoro attraverso l'esecuzione dell'attività o di parte di essa al di fuori dei locali aziendali e oltre gli standard orari previsti dalle normative vigenti, tramite l'ausilio di strumenti informatici che permettono una connettività continua tra impresa e lavoratore.

Nello spazio virtuale, le relazioni lavorative sono connotate dalla presenza del supporto digitale, che non è più solo strumentale, ma è costitutivo di tutto quello che avviene all'area di Internet<sup>79</sup>; oltre alla diffusione di professionalità trasversali e ibride, caratterizzate dalla tipicità dei processi produttivi interamente realizzati online e che reclamano riconoscimento giuridico-sociale e tutele appropriate, si sono sviluppati penetranti poteri di controllo informatizzato della parte datoriale. L'utilizzo delle recensioni on line, ad esempio, come metro di valutazione del servizio da parte di Uber, è un fenomeno che ha delineato un inedito potere di controllo sulle prestazioni di lavoro, che sono valutate in base a sottili ed articolate tecniche di ponderazione. I feedback, peraltro, sono spesso polarizzati e questo conduce al fatto che non sembrano avere peso i giudizi medi, ma solo quelli estremamente positivi o estremamente negativi, a cui viene conferita notevole importanza. Il giudizio online che Uber consente di emettere ai propri utenti crea una dimensione di c.d. post-consumo<sup>80</sup> che ha un impatto notevole sulla fornitura dei servizi e che può far decrescere, in caso di recensioni nettamente negative, o aumentare, in caso di recensioni positive, la retribuzione del driver o il suo carico di lavoro. Uber realizza così un controllo incessante sulla forza lavoro per mezzo della combinazione tra tecnologia e fattore umano, quest'ultimo rimane a disposizione e monitorato dall'impresa durante un lasso tempo indecifrabile.

---

<sup>78</sup> Cfr. P. Khanna, *Connectography. Le mappe del futuro ordine mondiale*, Fazi, 2016.

<sup>79</sup> Cfr. A. Donini, *Lavoro digitale su piattaforma*, in *LLI*, 2015, 1, 1.

<sup>80</sup> Cfr. Pacella, op. cit.

L'app, inoltre, impone che tutte le interazioni tra clienti e lavoratori si realizzino nell'ambito della piattaforma online, così da ottenerne un complessivo riscontro; utilizzando i dati del satellite, controllando in ogni momento dove siano i veicoli, i lavoratori e i tragitti percorsi, Uber identifica il conducente più vicino e gli assegna un passaggio tramite l'utilizzo dello smartphone personale del lavoratore. Successivamente, con il punteggio che gli stessi clienti assegnano al servizio nella pagina web dell'azienda, la società verifica sia il grado di soddisfacimento degli utenti, che la corretta esecuzione del servizio, secondo gli standard imposti dal servizio app. Si realizza così anche un elevato controllo sulle modalità di svolgimento della prestazione poiché l'app determina le condizioni, le tempistiche e la localizzazione della prestazione. Se la fruibilità di tali strumenti, peraltro gratuiti, implica per la platea dei consumatori una crescita del loro potere contrattuale<sup>81</sup> che scaturisce dalla possibilità di colmare il gap informativo che in passato ha caratterizzato la loro posizione giuridica nel mercato, si è tuttavia contemporaneamente così istituzionalizzato un controllo perenne della prestazione dei lavoratori, costantemente passibili di esser quotati nel web.

Il passaparola nel web<sup>82</sup> che consentiva di far uso con maggiore oculatezza dei servizi offerti, scambiando opinioni e valutazioni sulla qualità degli stessi, ha reso i lavoratori, nella loro persona, oggetto di valutazione e recensione tramite web. Il meccanismo delle recensioni on line fornisce, infatti, sostanzialmente a Uber uno strumento di controllo a distanza permanente. Le moderne tecnologie e la forma di lavoro dell'app, fondata sulla condivisione, presentano una serie di criticità sia per quanto riguarda le modalità che consentono l'appropriazione delle conoscenze da parte dell'app sia per quanto concerne l'utilizzo strumentale che ne può esser fatto per accrescere il potere direttivo e specialmente di controllo sui lavoratori e sulle lavoratrici. Di fatti anche l'impiego da parte dell'azienda dei meccanismi di *feedback* può convalidare la sussistenza di un vincolo di subordinazione tra Uber e i suoi autisti.

Il meccanismo ha un funzionamento semplice: l'autista riceve tra le informazioni solo il nome del potenziale passeggero e ha a disposizione dieci secondi per accettare il viaggio. Qualora lo assuma, si procederà alla fase esecutiva della prestazione, in cui è possibile apprezzare un minimo margine di

---

<sup>81</sup> Cfr. L. Gallino, *Tecnologia e democrazia. Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici*, Einaudi, 2007.

<sup>82</sup> Cfr. S. Ranfagni - M. Faraoni - B. Crawford Camiciottoli, *Brand personality nelle comunità on line*, in *Micro & Macro Marketing*, 1, aprile 2016, 1.



libertà e di relazionalità<sup>83</sup> nei confronti dell'utenza. Questa libertà minima è stata spesso ha rappresentata, erroneamente, come indice di autonomia, ma in realtà è anch'essa riconducibile ad un'impostazione organizzativa e gestionale dell'azienda che rende questo margine di relazionalità tutt'altro che libero. Se, infatti, è il driver che sceglie la rotta del viaggio, il tragitto è comunque impartito dallo stesso sistema di Uber; e per quanto sarà la relazione che l'autista intesse con il passeggero e la sua capacità di rendere piacevole il viaggio e di portarlo a termine in tempi ragionevoli e lungo percorsi graditi al cliente che potrà diversificare la valutazione della sua prestazione, è comunque Uber ad imporre gli standard minimi di comportamento, poiché fuori da questi standard è probabile incorrere in un feedback negativo da cui dipenderà l'esercizio del potere disciplinare da parte di Uber. La già citata sentenza del tribunale del lavoro inglese<sup>84</sup> ha rilevato, infatti, chiaramente come il meccanismo delle recensioni dell'utenza sia incisivo nel rapporto rilevando che: «I prodotti [...] di Uber [...] si differenziano non solo nella qualità e/o dimensione dei veicoli, ma anche nelle valutazioni dei conducenti»<sup>85</sup>. Di fatti, le votazioni influiscono sulla scelta dell'autista che Uber contatterà affidandogli l'incarico poiché per accedere ai servizi di fascia superiore proposti dall'azienda è necessaria una valutazione massima<sup>86</sup> e non solo: al contrario, una valutazione eccessivamente negativa può determinare l'unilaterale disattivazione dell'account. Se, dunque, la richiesta di un servizio di trasporto migliore, implica la selezione dell'autista che possieda le migliori recensioni, questo implica a sua volta che il livello di gradimento della clientela finisce per elevarsi a parametro per affidare l'incarico ad un lavoratore piuttosto che ad un altro che vanti un punteggio inferiore, a fronte, però, di punteggi espressi senza criteri o regole di obiettività (e influenzati anche dal carattere e dall'umore del passeggero). I lavoratori che non ottengono giudizi positivi subiscono oltremodo il potere disciplinare del datore di lavoro che può

---

<sup>83</sup> Cfr. V. Pinto, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di Patrizia Tullini, Giappichelli, 2017.

<sup>84</sup> Employment Appeal Tribunal, No. UKEAT/0056/DA, Eady Qc Est. - Uber B.V., Uber London LTD, Uber Britannia LTD (avv. Rose, Campbell) c. Mr Y Aslam, Mr J Farrar, Mr R Dawson and Others (avv. Galbraith-Marten, Omeri), disponibile in [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf).

<sup>85</sup> Trad. Mia “the [...]Uber[...] products are differentiated not only by the quality and/or size the vehicles but also by the ratings of the drivers”, *ibidem*.

<sup>86</sup> “È sufficiente, per lo scopo da raggiungere, affermare che è necessaria una valutazione più elevata per erogare i servizi ‘EXEC’ e ‘LUX’ rispetto a UberX”, Trad. mia, “It is sufficient for present purposes to say that a higher rating is required to deliver the ‘EXEC’ and ‘LUX’ services than for UberX work”, *Ibidem*.

irrogare sanzioni a carattere persino estintivo, come la disconnessione con effetto di licenziamento.

Da una prospettiva giuslavoristica il suddetto meccanismo delle recensioni on line pone un problema di compatibilità con la disciplina del Titolo I dello Statuto dei Lavoratori, dedicato ai controlli esercitati nei confronti del personale dipendente<sup>87</sup>, anche rispetto alle recenti modifiche introdotte con l'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015<sup>88</sup>. La recensione on line costruisce, infatti, una valutazione della prestazione eseguita, configurando un controllo datoriale a distanza<sup>89</sup> per tramite del soggetto terzo che fornisce il *feedback*. Eppure le norme dello Statuto dei Lavoratori escludono che soggetti terzi possano considerarsi titolari del potere di controllo sull'attività di lavoro, potere che di fatto detengono con l'app di Uber. La Cassazione ha, invece, in parte giustificato il controllo effettuato tramite terzi purché destinato ad individuare comportamenti illeciti che si svolgano durante la normale attività lavorativa<sup>90</sup> nelle ipotesi di controllo c.d. difensivo<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Cfr. Birgillito, op. cit.

<sup>88</sup> Sull'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, che ha attuato la delega contenuta nella lett. f), comma 7 dell'articolo unico, legge n. 183/2014, concedendo al datore di lavoro una maggiore libertà di azione rispetto al passato; Cfr. R. Del Punta, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro (art. 23 D. Lgs. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, 1; Cfr. G. Vidiri, *Controlli datoriali sui dipendenti e tutela della privacy nel nuovo art. 4 Stat. lav.*, in *Corr. giur.*, 2016;

<sup>89</sup> Cfr. Cass. 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Giust. Civ.*, 1983, I, 1755, che intende il controllo a distanza sia in senso spaziale sia in senso temporale.

<sup>90</sup> La giurisprudenza ha ammesso in più occasioni la titolarità del potere ispettivo anche in capo a terzi, per lo più investigatori privati, ma ponendo sempre come condicio sine qua non che l'attività d'ispezione abbia ad oggetto eventuali comportamenti illeciti del personale dipendente, volti presumibilmente a ledere il patrimonio aziendale, inteso più o meno estensivamente; Cass., 3.4.1984 n. 2697; Cass., 3.5.1984, n. 2697; Cass., 9.6.1989 n. 2813; Cass., 17.10.1998, n. 10313; Cass., 13.4.2007, n. 8910; La stessa ratio si coglie nell'art. 2 St. lav. sul controllo operato dalla guardia particolare giurata, che può essere svolto solo ai fini della tutela del patrimonio aziendale e mai sull'operato dei e delle dipendenti; "Altra proiezione della titolarità del potere di controllo dal datore di lavoro su di un altro soggetto si realizzava nel lavoro interinale o in affitto, oggi somministrazione, come configurato dall'art. 23, co. 7 del D. Lgs. n. 276/2003, e ancor prima dal Pacchetto Treu – art. 6, co. 6 della L. 24 giugno 1997, n. 196, per cui il legislatore prevedeva che, almeno in parte, il potere direttivo e di controllo spettasse all'utilizzatore della prestazione. Ai sensi della nuova disciplina della somministrazione di lavoro, art. 35 co. 6, è ancora espressamente previsto che il potere disciplinare debba essere esercitato dall'agenzia di somministrazione, realizzando, così, uno sdoppiamento dei poteri: l'agenzia autorizzata è titolare del potere disciplinare, ma il potere di controllo pende in capo all'utilizzatore della prestazione di lavoro somministrata, realizzando 'una ripartizione fra i due soggetti (agenzia e utilizzatore) dei diritti ed obblighi: il potere disciplinare resta in capo all'agenzia, ma è il datore utilizzatore a darvi impulso", Pacella, op. cit.

<sup>91</sup> M. Russo, *Quid custodiet ipsos custodiet? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, in *LLI*, 2016, 2.

Questa discrasia nella titolarità dei poteri, quello di controllo funzionale a quello disciplinare<sup>92</sup>, fa slittare sostanzialmente il potere di controllo verso terzi meri utilizzatori finali del prodotto, che non figurano nel rapporto di lavoro. Tuttavia, malgrado la somiglianza rispetto all'estraneità dal vincolo derivante dal contratto di lavoro, l'ipotesi del potere di controllo attivato dall'utenza, tramite i feedback, nel rapporto con Uber presenta un elemento caratterizzante sconosciuto alle altre ipotesi previste dal nostro ordinamento. L'ambito, infatti, a cui tale controllo si estende è quello della prestazione di lavoro organizzata tramite piattaforma digitale, ossia una dimensione che ha confini di accesso e pervasività piuttosto labili. Di talché le criticità si sono concentrate soprattutto sulle conseguenze che la parte datoriale può far derivare dalle recensioni, sulle sanzioni disciplinari che potrebbero essere applicate al lavoratore e sulla natura del controllo a distanza che inevitabilmente il metodo delle recensioni on line raffigura. Si articola così una vigilanza di tipo deduttivo derivante dal complesso di recensioni indirizzate ai lavoratori, che Uber esaminerebbe, sia come indice positivo che come indice negativo, plasmando un giudizio di rendimento della prestazione di lavoro sulla base del 'portfolio' di punteggi ottenuti.

Un altro aspetto critico relativo a questo meccanismo di feedback, riguarda la consapevolezza del lavoratore di esser sottoposto ad una costante e severa valutazione<sup>93</sup> del suo operato, e quindi, ad una forma pervasiva di controllo. Da questo punto di vista serve rilevare che «l'esigenza di una tutela qualificata [...] emerge nei casi in cui la qualità della prestazione dovuta è tale che essa non esaurisce i suoi effetti nei confini del posto di lavoro ma, per le condizioni strutturali in cui si dispiega, può coinvolgere immediatamente i terzi estranei al rapporto (ad es. i clienti dell'imprenditore) così che la dignità personale dell'esecutore della prestazione, sottoposto al controllo illecito, ne risulta inevitabilmente compromessa»<sup>94</sup>. Ma l'utilizzo delle recensioni come strumento di valutazione della prestazione del o della dipendente significa considerare questi impianti non come oggetto specifico del controllo, «ma come un mero strumento di controllo, poiché l'oggetto specifico sono i lavoratori e le lavoratrici»<sup>95</sup>, per cui risulta necessario valutare anche la legittimità di questa forma di controllo datoriale derivante dal *rating* eseguito dagli utenti di Uber. Le

---

<sup>92</sup> Il potere di controllo è quell'«antecedente logico del potere disciplinare» che l'art. 4 St. lav. «non elimina; esso piuttosto ne razionalizza le modalità», B. Veneziani, Art. 4, in G. Giugni (diretto da), *Statuto dei lavoratori, Commentario*, Giuffrè, 1979, p. 18.

<sup>93</sup> L'art. 3, St. lav. imporrebbe, invece, al datore di lavoro di comunicare ai lavoratori le mansioni e i nominativi del personale addetto alla sorveglianza dell'attività lavorativa.

<sup>94</sup> Veneziani, op. cit., p. 19.

<sup>95</sup> Pacella, op. cit., p. 18.

recensioni elaborate dalla clientela di Uber si riferiscono al singolo viaggio e al singolo autista che l'ha effettuato, quindi, quando la società analizza i punteggi ottenuti da ciascuno dei suoi lavoratori la stessa opera un controllo diretto ed intenzionale poiché si sofferma e concentra sulla prestazione individuale del singolo lavoratore; su questo monitoraggio, poi, la parte datoriale parametrizza l'eventuale sanzione disciplinare o addirittura la disattivazione definitiva dell'account. Nel nostro ordinamento questa forma di controllo non potrebbe essere qualificata come lecita dal momento che rappresenta una forma di controllo diretto a distanza sulle prestazioni singolarmente intese e completato tramite mezzi estranei al rapporto di lavoro. Per cui, considerata l'«inseparabilità della prestazione lavorativa dalla persona che lavora»<sup>96</sup>, tale tipo di controllo pervasivo di Uber dovrebbe essere ritenuto vietato, considerando che nell'attuale disciplina giuslavoristica sussiste ancora il divieto generale di controllo diretto a distanza, oppure legittimo qualora si riscontrassero le esigenze di carattere organizzativo e produttivo, uno dei tre limiti finalistici imposti dalla attuale disciplina<sup>97</sup>.

Il rischio che il meccanismo di *rating* implica è proprio quello di sviluppare forme di controllo che assumano una «portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore»<sup>98</sup>. Per quanto il controllo possa essere considerato come «una caratteristica immanente al rapporto di lavoro subordinato»<sup>99</sup> giova ricordare il monito della Cassazione relativo alla necessità di mantenere la vigilanza in una dimensione umana «e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua ed anelastica»<sup>100</sup>.

---

<sup>96</sup> M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in (a cura di) Patrizia Tullini, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, p. 188.

<sup>97</sup> Se si considera il controllo eseguito dalla parte datoriale che monitora le valutazioni della clientela, per verificare l'andamento generale della produzione, incidentalmente e indirettamente ridonderebbe sulla singola prestazione eseguita dal singolo o dalla singola dipendente sarebbe da considerarsi legittimo, solo in quanto soddisfacente il limite finalistico imposto dalla norma e solo in quanto soddisfacente il limite procedurale del previo accordo con le rappresentanze sindacali o dell'autorizzazione amministrativa, Cfr. Pacella, op. cit.; Cfr. Cass. 12 ottobre 2015, n. 20440.

<sup>98</sup> Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, in *DRI*, 2015, p. 836.

<sup>99</sup> G. Ghezzi - U. Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, in A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995, p. 3.

<sup>100</sup> La Suprema Corte, sezione lavoro, sentenza n. 4375.

### 3.3 Il potere disciplinare

Nel rapporto di lavoro fra Uber e l'autista, fornire un servizio di trasporto 'privilegiato' piuttosto che uno 'standard', implica possedere una media di punteggio del feedback fra le più alte, rasenti il massimo; significa cioè che il livello di gradimento della clientela, assunto come parametro utilizzato dalla parte datoriale per affidare l'incarico all'autista, funge da elemento di esclusione dell'attribuzione di una corsa all'autista che raccolga un punteggio più basso dall'utenza per le sue precedenti prestazioni e al contrario comporti l'affidamento dei trasporti privilegiati ai *drivers* con un rendimento migliore. I lavoratori che non ottengono giudizi positivi incorrono, dunque, nel potere disciplinare di Uber che assume profili inconsueti rispetto alla fisionomia consolidatasi del potere disciplinare del datore di lavoro così come inteso in senso tradizionale.

E' necessario rilevare, in materia di sanzioni datoriali, che l'emanazione e la ponderazione di una sanzione non è rimessa unicamente alla discrezionalità del datore di lavoro e, al contrario, spesso in Uber questa non rispetta i confini di adeguatezza e proporzionalità. Nella valutazione di 'adeguatezza e proporzionalità' preliminare all'irrogazione di una sanzione, infatti, l'esercizio del potere disciplinare dovrebbe essere necessariamente parametrato all'infrazione commessa dal dipendente. Il datore di lavoro è obbligato a scegliere la sanzione più adeguata tra quelle previste dal legislatore: scegliendo fra quelle a carattere conservativo, come la multa, l'ammonizione scritta, il richiamo verbale, o la sospensione della retribuzione, o a carattere estintivo come il licenziamento disciplinare.

Tenendo presente che ciò che rileva ai fini della sanzione disciplinare del comportamento del lavoratore è la sua «intrinseca attitudine a ledere il buon funzionamento dell'organizzazione produttiva»<sup>101</sup>, è evidente che non ogni comportamento possa integrare un licenziamento che, di fatti, deve considerarsi *extrema ratio* e, in quanto tale, legittimamente adottabile solo ove sia impossibile una prosecuzione, anche temporanea, del rapporto. Nondimeno, fra le peculiarità del rapporto di lavoro fra Uber e i suoi dipendenti, è possibile annoverare un'inedita modalità fra le sanzioni disciplinari di carattere *de facto* estintiva fra le sanzioni disciplinari: la disconnessione, con effetto di licenziamento. A tal riguardo, la già citata sentenza del tribunale londinese<sup>102</sup> offre l'occasione per avviare un'analisi in merito alle nuove frontiere di controllo

---

<sup>101</sup> P. Chieco, *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*, in G. Giugni (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Giuffrè, 1996, p. 225.

<sup>102</sup> Cfr. Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, disponibile in <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>.

a distanza dei lavoratori e lavoratrici poiché il caso Uber riformula in materia originale il potere disciplinare della parte datoriale, esercitabile per effetto ed a seguito di forme di inadempimento, che vengono accertate quasi unicamente attraverso l'osservazione prospettica dei giudizi negativi maturati dai prestatori ed espressi dai fruitori. Si è infatti notato come sarebbe «proprio il potere di controllo [...] che consente al datore di lavoro di raccogliere le informazioni sulle quali egli può fondare una sanzione disciplinare»<sup>103</sup>.

L'azienda Uber utilizza le valutazioni degli utenti come meccanismo premiale per assegnare i compiti meglio retribuiti ai lavoratori con il punteggio più alto o, alternativamente, come sistema sanzionatorio per disattivare l'account del lavoratore ritenuto improduttivo. La valutazione negativa degli utenti, infatti, può portare alla riduzione del compenso o all'estinzione del rapporto. «A volte i passeggeri lamentano di aver sostenuto un prezzo troppo alto. [...] per esempio [...] se un autista ha seguito un percorso inefficiente, causando un incremento inutile della tariffa. Se ciò accade, la questione viene presa in considerazione da ULL e [...] in diverse occasioni Uber ha effettuato delle detrazioni dall'account dell'[... autista ...] senza averlo prima interpellato»<sup>104</sup>. L'esame del giudice londinese ha quindi rilevato come si verifichi spesso, nella prassi dei rapporti di lavoro con Uber, la circostanza in base alla quale l'eventuale impressione negativa riportata dall'utenza, che può verificarsi a vario titolo e secondo modalità non sempre rilevanti a livello giuridico, si abbini irrimediabilmente ad un giudizio sull'autista che ha seguito il percorso. Fra l'altro, l'assenza di una ponderazione obiettiva e la completa personalità dei voti che si aggiungono all'elemento di media dei punteggi, rende il feedback estremamente variabile, ma anche insondabilmente influenzabile. Seguendo la ricostruzione proposta dall'Employment Tribunal, l'esercizio di suddetto potere rappresenterebbe un'ulteriore prova della sussistenza di un vincolo di etero-direzione sui suoi lavoratori dipendenti. L'autista, disattendendo la rotta prestabilita e programmata da Uber, realizza un vero e proprio inadempimento contrattuale, sanzionato tramite una decurtazione del compenso; alla luce di ciò, si legittima, dunque, l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, riconoscendosi così vigente fra le parti

---

<sup>103</sup> R. Del Punta, op. cit.

<sup>104</sup> Trad. Mia, "On occasions passengers complain that they have been overcharged. [...]for example...] if a driver has followed an inefficient route, causing the fare to be needlessly inflated. If this happens, the matter is considered by ULL and [...] on several occasions Uber made deductions from [...driver...] account without prior reference to him", Cfr. Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550.

un rapporto di subordinazione. Secondo la disciplina italiana, infatti, questa sanzione rappresenta a tutti gli effetti una multa<sup>105</sup>.

Uno dei punti cruciali che disarticolano le modalità di esercizio del potere disciplinare datoriale tradizionale può essere reperito nell'ambito della fattispecie dell'inadempimento. Quest'ultimo è, infatti, preso in considerazione da Uber non a seguito delle informazioni ottenute tramite il dispositivo installato sullo smartphone, bensì – come nell'esempio ricostruito dalla sentenza – tramite le votazioni o le recensioni degli utenti; ciò implica che l'inadempimento si configura rispetto al risultato atteso dalla prestazione<sup>106</sup> e non in base a quanto il datore di lavoro ha stabilito contrattualmente. Questa differente prospettiva sembrerebbe sconfiggere la ricostruzione di un vincolo di etero-direzione tra Uber e il driver come derivante da un rapporto subordinato poiché se la società osserva l'inadempimento sottoposto alla sua attenzione dalla recensione dei suoi utenti, pur potendo già configurare come tale la condotta dell'autista in base al controllo tramite GPS, sarebbe fondato contestare una situazione di soggezione al potere conformativo di Uber, dal momento che emergerebbe un rapporto di committenza piuttosto che uno di subordinazione. Il Tribunale del lavoro inglese ha ovviato a questa obiezione evidenziando come la detrazione della retribuzione sia effettuata in base ad una complessiva valutazione finale da parte di Uber circa l'irrogazione o meno di una sanzione per il lavoratore e il diritto ad un rimborso per l'utente. Anche qualora la richiesta di rimborso sia accettata per effetto dell'assunzione di una responsabilità da parte di Uber, come sottolinea la sentenza, la responsabilità non risulta sull'autista, poiché slitta in capo all'azienda, che sopporta la perdita. Questo risulta essere un passaggio di fondamentale importanza, soprattutto alla luce di quanto considerato circa il rischio dell'inadempimento dell'utente. Se, infatti questo rischio è sostenuto dal lavoratore, non intervenendo Uber in alcun modo, questo elemento contrattuale è in realtà da sempre utilizzato come clausola generale deresponsabilizzante circa l'assunzione di rischio di impresa da parte dell'azienda.

Analizzare come l'azienda parametri il rimborso in caso di inadempimento del proprio autista rivela, da un lato, l'intento elusivo della clausola precedente e dall'altro la vera configurazione del rapporto fra autista e azienda Uber che si assume il rischio e il risultato della prestazione eseguita dal driver. Questo è un ulteriore elemento che nel nostro ordinamento induce a pensare che la corretta qualificazione del rapporto tra Uber e autisti andrebbe ricondotta alla *species* della subordinazione, qualificando la fattispecie di

---

<sup>105</sup> Cfr. Pacella, op. cit.

<sup>106</sup> Cfr. Pacella, op. cit.

subordinazione alla presenza della ‘doppia alienità’ del lavoratore rispetto tanto al rischio quanto al risultato della prestazione<sup>107</sup>.

Il sistema di feedback, nello specifico, prevede che «ai passeggeri [sia] richiesto di valutare i conducenti alla fine di ogni viaggio con un semplice sistema di punteggio 0-5. Le valutazioni vengono monitorate e i conducenti con punteggi medi inferiori a 4.4 diventano soggetti a una serie graduata di interventi di qualità volti ad aiutarli a migliorare»<sup>108</sup>. Questo comporta che i lavoratori non neofiti, che abbiano quindi effettuato almeno 200 viaggi e che non superino il punteggio minimo di 4.4, quindi che non ottengono valutazioni più che positive dagli utenti siano rimossi dalla piattaforma e i loro account definitivamente disattivati, venendo concretamente licenziati. Anche in questo caso il carattere estintivo del rapporto di questa disattivazione, come effetto giuridico delle valutazioni della clientela, è certamente diretta conseguenza dell’inabilità del lavoratore al raggiungimento del massimo punteggio, ma il livello di questi standard è però fissato e verificato arbitrariamente da Uber come datore di lavoro. Per quanto il fenomeno si presti a forti analogie con campioni simili esistenti da tempo<sup>109</sup>, la rilevanza e l’incidenza che assumono oggi gli indici di gradimento e le recensioni della clientela e degli utenti sul rapporto di lavoro è profondamente cambiato. Il perimetro delle piattaforme online concede sul piano soggettivo un potere di controllo e di valutazione senza limiti a chiunque e sul piano oggettivo permette, in qualunque momento e con una frequenza variabile, ma senza precisi limiti,

---

<sup>107</sup> Corte Costituzionale, Sentenza del 24 gennaio 1996, n. 30, in cui si affermava che “devono cioè concorrere tutte le condizioni che definiscono la subordinazione in senso stretto, peculiare del rapporto di lavoro, la quale è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l’alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l’alienità dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l’incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato”.

<sup>108</sup> Trad. Mia, “passengers are required to rate drivers at the end of every trip on a simple 0-5 scoring system. Ratings are monitored and drivers with average scores below 4.4 become subject to a graduated series of quality interventions aimed at assisting them to improve”, Cfr. Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550.

<sup>109</sup> Si pensi, in ambito giurisprudenziale, al peso delle lamentele espresse in forma scritta o telefonica dalla clientela spontaneamente o alle telefonate effettuate dai dirigenti di un servizio rivolte alla clientela con il fine di informarsi direttamente dall’utenza sulla qualità della prestazione resa dai dipendenti.



l'accesso alla recensione di qualunque oggetto. Di talché, se in passato le valutazioni della clientela potevano essere richieste dall'impresa per monitorare (sempre ex post) l'andamento della propria organizzazione aziendale o la soddisfazione generale dei propri utenti circa il servizio reso (peraltro quasi sempre in forma pressoché complessiva della sezione o dell'ufficio), queste rappresentavano comunque fenomeni piuttosto sporadici. Il rilievo che questi strumenti poteva assumere circa il controllo sulla prestazione di lavoro si manteneva entro limiti di generalità e di occasionalità: di generalità poiché il giudizio doveva riguardare l'intera prestazione e di occasionalità, poiché non avveniva così sistematicamente, come avviene al contrario oggi con le applicazioni on line. La *digital economy*, infatti, ha reso l'utilizzo dei feedback uno strumento cardine del suo funzionamento estendendone drasticamente anche le problematiche e i rilievi giuridici, in tema di controllo, sanzioni, privacy, discriminazione, accesso e disconnessione<sup>110</sup>.

L'ultima questione giuridicamente rilevante in tema di valutazioni riguarda il cambiamento del soggetto che effettua i suddetti giudizi on line. A differenza del passato, le recensioni sulle app non sono effettuate da dirigenti, capi reparto o direttamente dal datore di lavoro, che le renderebbe per ciò stesse almeno inerenti all'organizzazione dell'impresa, ma sono formulate dalla clientela stessa. Gli utenti, nell'esercizio di un libero e generale diritto di critica scelgono autonomamente di esprimere un giudizio sulla qualità e la loro impressione circa il servizio offerto dall'azienda. Ma sui limiti di questa libertà, e sulle conseguenze che questa libertà produce, c'è ancora molta incertezza. Il datore di lavoro, infatti, pur essendo il referente giuridico del potere disciplinare, non appare più come il referente materiale dello stesso poiché, sebbene la scelta di applicare o meno una sanzione disciplinare spetti ancora al datore di lavoro e questo rilevi ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato, nei casi in esame la conformazione di questo potere si forma in ragione di una recensione a cui il datore si 'affida'; non avendo però il datore materialmente eseguito o verificato la recensione da parte del datore espone il lavoratore al libero arbitrio della recensione via web che può far ricadere su di lui provvedimenti disciplinari.

L'opinione sul servizio acquistato, pertanto, si inserisce in un c.d. mercato di opinioni, in cui la comunità di recensori alimenta la tendenza ad esprimere altri giudizi sui servizi usufruiti, la quale può rappresentare una risorsa per i consumatori in termini di affidabilità del servizio, ma anche una spirale di controllo smisurato e sterminato per i lavoratori. Sul perimetro di questo sistema, si trovano le imprese, come Uber, che responsabilmente o meno usufruiscono

---

<sup>110</sup> Poletti, op. cit., p. 1.


del sistema di *rating* per potenziare gli aspetti organizzativi dell'azienda stessa. Le recensioni rappresentano uno strumento, forse quello per eccellenza nella *gig economy* di Uber, la quale per prima ne ha compreso e ne ha sfruttato l'utilizzo invasivo amplificando i poteri di assoggettamento datoriale. Il dispositivo delle valutazioni delle prestazioni di lavoro, on line, elimina e supera gli spazi fisici e il tempo materiale tipici dell'attività disciplinare poiché sfrutta e integra i contributi che arrivano dai terzi che non integrano obbligazioni vincolanti per l'azienda stessa<sup>111</sup>. I consumatori dunque, monitorando tutte le prestazioni che acquistano, fornendo anche resoconti dettagliati circa le loro valutazioni, finiscono per svolgere loro stessi un'opera di controllo, diventando ausiliari inconsapevoli dell'esercizio del potere datoriale ed aprendo profondi interrogativi circa la legittimità e la liceità di questo controllo.

#### 4. Conclusioni

L'economia collaborativa è un fenomeno in divenire ed è probabile che il legislatore sia in attesa che il modello imprenditoriale della *gig economy*, oggi in fase di generale sperimentazione, sia sufficientemente maturo per essere compiutamente regolato. Il vuoto normativo che si è dipanato nel nostro ordinamento potrebbe, pertanto, trovare risposte e giustificazioni nello scongiurare il rischio che un numero eccessivo di rigide regole comprima l'iniziativa economica delle piccole e medie imprese innovatrici, ma questo d'altra parte rischia di generare uno squilibrato vantaggio economico per i colossi societari sorti nel distretto tecnologico della Silicon Valley che traggono, invece, sovente vantaggio dalle lacune normative. Le implicazioni giuridiche che scaturiscono da questa mancata regolazione da parte del legislatore sono trasversali soprattutto per i servizi *on demand* che si collocano nel segmento digitale dell'economia. In quest'ambito sorgono profili giuridici che concernono le prospettive contrattuali, le leggi nazionali, gli aspetti di armonizzazione con il diritto di fonte unionale, le normative antitrust, la tutela del consumatore e della privacy.

Ad un primo *step* di emanazione legislativa dovrebbe poi seguire la vocazione interpretativa delle suddette normative alla luce dell'innovazione digitale del mercato del lavoro nella consapevolezza, però, di discipline frequentemente passibili di interpretazioni (ed applicazioni) polifone ai nuovi casi di specie che, nello spazio immateriale in cui si innescano, si propongono alla

---

<sup>111</sup> Cfr. A. Boes, *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Social Europe Journal*, 20 novembre 2015. 

giurisprudenza. Se questo articolo aspira a ricostruire, se pur brevemente, un percorso di esegesi in chiave contemporanea del lavoro subordinato digitale, non si può far a meno di esprimere un auspicio di riforma della normativa vigente in Italia senza escludere, quindi, che la riconduzione al sistema di tutele del lavoro subordinato possa avvenire per legge, incidendo sulla definizione di lavoratore subordinato o ampliandola fino a coprire queste espressioni, ma senza rifiutare un convoglio verso un sistema di riconoscimento giurisprudenziale tramite interpretazione analogica.

## Bibliografia

- Allegri G., *Per un nuovo garantismo sociale. Una rilettura costituzionale oltre la società salariale*, RCDP, 2015, n. 4;
- Aloisi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2;
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017;
- Bianca C.M., *Condizioni generali di contratto*, I, Diritto Civile, EG, 1988, VII;
- Birgillito L., *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2;
- Boes A., *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Social Europe Journal*, 20 novembre 2015;
- Bonardi O., *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Ediesse, 2004;
- Butera F. - Bagnara S. - Cesaria R. - Di Guardo S., *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori, 2008;
- Carinci M.T., *la fornitura di lavoro altrui. Interposizione. Comando. Lavoro temporaneo. Lavoro negli appalti. Art. 2127*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da Schlesinger P., Giuffrè, 2000;
- Centamore G. - Ratti L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoro on-demand*, in *lavoroeconomiadigitale.it*, 2017, disponibile in <http://www.lavoroeconomiadigitale.it/pdf/papers/02/03/3.Centamore-Ratti.pdf>;
- Chevalier L., *Classi lavoratrici e classi pericolose. Parigi nella rivoluzione industriale*, Laterza, 1976;
- Chieco P., *Delocalizzazione della subordinazione e somministrazione di lavoro: gli effetti, i rimedi*, RIDL, 2005, I;
- Chieco P., *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1996;
- Dagnino E., *Foodora esclusa la subordinazione per i riders*, in *Guida al lavoro*, 18 maggio 2018, n. 21, p. 12.
- Del Punta R., *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro (art. 23 D. Lgs. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, n. 1;
- Donini A., *Lavoro digitale su piattaforma*, LLI, 2015, 1, 1;
- Ferraro G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, DLRI, 1998;
- Foray D., *L'economia della Conoscenza*, Il Mulino, 2006;

- Gallino L., *Tecnologia e democrazia. Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici*, Einaudi, 2007;
- Garilli A., *Flessibilità e subordinazione*, in *il futuro del diritto del lavoro: dall'inderogabilità alla destrutturazione*, atti del convegno di Studi tenutosi a Catania, 10 maggio 2002, 97;
- Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle giornate di studio Aidlass 2017, dattiloscritto inedito, disponibile in: <http://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>;
- Genin E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Int. Jour. comp. lab. law. ind. rel.*, 2016, 3;
- Ghera E., *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in *Du travail salarié au travail indépendant: permances et mutations*, Bari, 2003;
- Ghezzi G. - Romagnoli U., *Il rapporto di lavoro*, in *Il controllo sui lavoratori*, a cura di A. Bellavista, Giappichelli, 1995;
- Grandi M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto contratto di lavoro*, ADL, 1999, I;
- Hwang T. - Elish M.C., *The Mirage of the Marketplace, The disingenuous ways Uber hides behind its algorithm*, in *slate.com*, 27 luglio 2015, disponibile in [http://www.slate.com/articles/technology/future\\_tense/2015/07/uber\\_s\\_algorithm\\_and\\_the\\_mirage\\_of\\_the\\_marketplace.html](http://www.slate.com/articles/technology/future_tense/2015/07/uber_s_algorithm_and_the_mirage_of_the_marketplace.html), (consultato il 03/01/2017);
- Khanna P., *Connectography. Le mappe del futuro ordine mondiale*, Fazi, 2016;
- Ichino P., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004;
- Ichino P., *Somministrazione di lavoro*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, a cura di M. Pedrazzoli, Zanichelli, 2004;
- Liebman S., *Employment situations and workers' protection*, in *National Studies ILO*, 1999;
- Loi P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, RGL, 2017, 2;
- Loi P. - Speciale V., *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, introduzione, in RGL, 2017, 2;
- Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, C.S.D.L.E. It, n. 294/2016
- Manjoo F., *Uber's Business Model Could Change Your Work*, in *The New York Times*, 28 gennaio 2015;
- Marazza M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT -, 2016;
- Marazza M., *I poteri del datore di lavoro*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in *Trattato dei contratti*, diretto da Rescigno P. - Gabrielli E., Utet Giuridica, 2009, I;
- Marazza M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2001;
- Maselli I. - Giuli M., *Uber: Innovation or déjà vu?*, in *ceps.eu*, 25 febbraio 2015, disponibile in <http://aei.pitt.edu/62043/1/COMUBERMGandIM.pdf>;
- Mazzotta O., *Lo strano caso delle 'collaborazioni organizzate dal committente'*, in *Labor, il Lavoro nel Diritto*, 2016, 1, 2, disponibile in <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2016/07/Labor-1-2-Lo-strano-caso-delle-%C2%ABcollaborazioni-organizzate-dal-committente%C2%BB.pdf>;
- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza*, LLI, 2017, vol. 3, n. 1;
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966;
- Pinto V., *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di Patrizia Tullini, Giappichelli, 2017;

- Poletti D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2017, 1;
- Ranfagni S. - Faraoni M. - Crawford Camiciottoli B., *Brand personality nelle comunità on line*, in *Micro & Macro Marketing*, 1 aprile 2016, 1;
- Reich R., *Why We're All Becoming Independent Contractors*, in *SocialEurope.eu*, 22 febbraio 2015, disponibile in <http://www.socialeurope.eu/2015/02/independent-contractors/>;
- Rogers B., *The Social Costs of Uber*, in *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 2015, 82, 1, 6;
- Russo M., *Quid custodiet ipsos custodiet? I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2;
- Santoro C., *La subordinazione come “doppia alienità” del lavoratore*, in *bollettinoADAPT*, 19 dicembre 2013, disponibile in [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2013/12/2014\\_01\\_santoro.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2013/12/2014_01_santoro.pdf);
- Santoro-Passarelli G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*; 2015;
- Supiot A., *Au-delà de l’emploi*, Éditions Flammarion, 2016;
- Supiot A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. relaz. ind.*, 2000, 2;
- Tiraboschi M., *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Milano, 2016;
- Tiraboschi M. - Seghezzi F., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in LLI, 2016, 2, 2;
- Tosi P., *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, dattiloscritto, 2017;
- Treu T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazioni del lavoro*, in *MCR*, 2012;
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non-standard*, in LLI, 2016, 2, 2;
- Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986;
- Vidiri G., *Controlli datoriali sui dipendenti e tutela della privacy nel nuovo art. 4 Stat. lav.*, in *Corr. giur.*, 2016;
- Veneziani B., *Art. 4*, in *Statuto dei lavoratori, Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979;
- Zhan H. - Tang T. - Zhang Y., *The Research on Characteristics of Knowledge Workers and Their Motivating Factors: A Review and Comparison Study*, in *American Journal of Industrial and Business Management*, 2013, 3, 6;