



LAVORO E RELAZIONI SINDACALI NELLA TRANSIZIONE DIGITALE SFIDE E OPPORTUNITÀ

a cura di
Massimo De Minicis
Silvia Donà

62



INAPPREPORT

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) e del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2023-2026 del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*

Direttore generale: *Loriano Bigi*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.gov.it

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.



INAPP

LAVORO E RELAZIONI SINDACALI NELLA TRANSIZIONE DIGITALE SFIDE E OPPORTUNITÀ

a cura di
Massimo De Minicis
Silvia Donà



La pubblicazione raccoglie i risultati di un'attività di ricerca curata dalla Struttura dell'Inapp 'Mercato del lavoro' il cui responsabile è Manuel Marocco.

Pubblicazione realizzata dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021- 2027, Piano Inapp 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy oriented.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Testo a cura di *Massimo De Minicis* e *Silvia Donà*

Autori: *Valentina Aniballi* (par. 1.3); *Filippo Bordoni* (par. 3.1); *Domenico Carrieri* (par. 1.1); *Silvia Donà* (Introduzione, par. 2.3, Conclusioni); *Massimo De Minicis* (Introduzione, par. 1.2, Conclusioni); *Francesca della Ratta* (par. 1.2); *Marino Masucci* (par. 2.1); *Stefano Pietropaoli* (par. 3.2); *Lucia Valente* (par. 3.4); *Valerio Maio* (par. 2.4); *Andrea Zappia* (par. 2.2); *Rosita Zucaro* (par. 3.3)

Testo chiuso a maggio 2025

Testo pubblicato: ottobre 2025

Editing grafico e impaginazione: *Valentina Valeriano*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2025] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-1795

ISBN 978-88-543-0367-6

Indice

Introduzione	7
1 Stato dell'arte e questioni aperte nel mercato del lavoro digitale	13
1.1 L'intelligenza artificiale: il rischio dello schiacciamento del lavoro tra speranza e nuove ansie	13
1.2 Il progetto INAPP Platform Work, prime evidenze della fase di campo...	23
1.3 Digitalizzazione e diritti sindacali: brevi riflessioni sullo stato dell'arte	34
2 Digitalizzazione dei diritti sindacali: sfide e prospettive	47
2.1 Algoritmo e lavoratori: esperienze sindacali, incontri con rider, driver e dipendenti Amazon	47
2.2 Note sullo sviluppo e sulla diffusione della digitalizzazione dei diritti sindacali nel tessuto manifatturiero	54
2.3 La dematerializzazione del luogo di lavoro e l'esercizio del diritto di assemblea in modalità digitale.....	58
2.4 Digitalizzazione e diritto di sciopero	65
3 Etica e nuove forme di regolazione del lavoro	75
3.1 Principio di esattezza e diritti sindacali: dalla dimensione individuale a quella collettiva	75
3.2 Il diritto e la rivoluzione digitale: sfide e trasformazioni tra tecnica e umanità	81
3.3 Diritto sindacale e contrattazione collettiva nell'era della twin transition: verso modelli organizzativi sostenibili	89
3.4 L'impatto dell'AI sulle tecniche di regolazione del lavoro.....	94
Conclusioni	105
Bibliografia	115

Introduzione

Negli ultimi anni, i processi di digitalizzazione hanno investito in profondità l'organizzazione del lavoro, ridefinendone tempi, spazi e modalità. L'introduzione di tecnologie algoritmiche nei luoghi di lavoro – dalle piattaforme digitali al controllo automatizzato delle prestazioni lavorative alla ridefinizione delle forme e degli status contrattuali – ha modificato l'assetto tradizionale delle relazioni industriali, generando nuove sfide sul piano della rappresentanza, della contrattazione collettiva e dei diritti dei lavoratori. Lo studio presentato in questo Rapporto ha l'obiettivo di analizzare l'impatto di tali trasformazioni tecnologiche sul sistema delle relazioni industriali, inteso come quell'insieme complesso di rapporti nel mercato del lavoro tra associazioni di rappresentanza dei lavoratori, associazioni datoriali e istituzioni che si cristallizzano in norme, prassi negoziali e dispositivi regolativi, sia a livello aziendale, che nazionale.

L'obiettivo è quindi duplice: da un lato, analizzare criticamente le dinamiche emergenti in contesti professionali sempre più digitalizzati e frammentati; dall'altro, proporre strumenti interpretativi e soluzioni di policy capaci di affrontare in modo innovativo le nuove asimmetrie di potere tra capitale e lavoro che si manifestano nel lavoro algoritmico. Uno degli assunti di partenza è che l'intelligenza artificiale non si limita a mediare la relazione lavorativa, ma finisce per ridefinirla profondamente: il management algoritmico (una delle espressioni delle IA) si pone come 'autonomo soggetto' che interviene nei processi decisionali, organizzativi e valutativi della produzione, incidendo sulle condizioni di lavoro, sui margini di autonomia individuale e collettiva, e sulla possibilità di esercitare i diritti sindacali. Da qui deriva l'urgenza di interrogarsi su come garantire, in questo nuovo scenario, tutele effettive e spazi di partecipazione democratica nei luoghi di lavoro. In questa direzione, nel Rapporto è ripresa una storica tensione culturale del diritto del lavoro: 'umanizzare' i sistemi tecnologici

applicati ai metodi di produzione capitalistici (Supiot 1999), riequilibrando la relazione asimmetrica tra capitale e lavoro. Un ulteriore elemento di originalità del testo è la proposta di un nuovo framework regolativo in grado di concepire la tecnologia non soltanto come oggetto da normare, ma anche come strumento regolativo, in coerenza con il paradigma teorico della tecno-regolazione. In quest'ottica, si apre un campo di ricerca e sperimentazione che va ben oltre l'adattamento delle norme esistenti.

Il Rapporto consiste in una monografia collettanea e si articola in tre capitoli, ciascuno dei quali affronta i temi sopra delineati da prospettive teoriche complementari, con un approccio multidisciplinare: giuridico, economico, sociologico e concernente la filosofia del diritto.

- Il primo capitolo offre un'analisi dello stato dell'arte del mercato del lavoro digitale, individuando le principali questioni aperte e proponendo una mappatura delle trasformazioni in atto, con attenzione ai dispositivi tecnologici e alle nuove forme di occupazione e subordinazione.
- Il secondo capitolo si concentra sui diritti sindacali nell'era digitale, analizzando le sfide poste dalla digitalizzazione alle tradizionali modalità di rappresentanza e contrattazione. Viene proposta una riflessione sulle opportunità di innovazione sindacale in un contesto segnato dalla disintermediazione e dalla parcellizzazione del lavoro.
- Il terzo capitolo affronta le implicazioni etiche e normative della digitalizzazione, proponendo nuovi strumenti concettuali per la definizione di policy di governance del fenomeno inclusive.

In particolare, nel primo capitolo il saggio di Domenico Carrieri apre la raccolta con una riflessione di ampio respiro sulle trasformazioni del lavoro nell'epoca della digitalizzazione e dell'intelligenza artificiale, con uno sguardo peculiare al contesto italiano. L'autore analizza i rischi di polarizzazione occupazionale e di esclusione sociale, collegandoli al cambiamento dei paradigmi produttivi e agli effetti di medio-lungo periodo delle politiche del PNRR. Carrieri richiama la necessità di una nuova visione strategica e di un ruolo attivo delle istituzioni pubbliche e delle parti sociali, per affrontare le disuguaglianze crescenti e governare i processi di innovazione tecnologica con strumenti inclusivi. Sempre nella prima parte del Rapporto il contributo di De Minicis e della Ratta Rinaldi presenta le prime evidenze empiriche del progetto PTA INAPP "Platform work e crisi del lavoro salariato", basate su focus group e interviste con lavoratori e

rappresentanti sindacali. L'indagine esplora l'evoluzione del lavoro su piattaforma in Italia, con particolare attenzione al ruolo del management algoritmico nel definire modalità di accesso, valutazione e controllo del lavoro. Il saggio evidenzia inoltre come l'algoritmo agisca da supervisore impersonale, generando dinamiche di iperdisponibilità e intensificazione dei ritmi. Alla luce della teoria della varietà dei capitalismi (Hall e Soskice 2001; Molina e Rhodes 2007), infine nel paragrafo si riflette sulla presenza o meno di un capitalismo o di capitalismi di piattaforma. A conclusione del primo capitolo, Valentina Aniballi analizza come nel contesto della trasformazione digitale che investe il mondo del lavoro anche i diritti sindacali sono oggetto di un profondo processo di adattamento. Originati in un'epoca analogica, tali diritti si confrontano oggi con un ecosistema produttivo e relazionale sempre più virtuale, che ridefinisce le modalità di comunicazione, partecipazione e rappresentanza. Tuttavia, permangono criticità legate a un impianto normativo ancora saldamente ancorato alla dimensione fisica del luogo di lavoro, nonché a tensioni interpretative sull'uso degli strumenti digitali aziendali per finalità sindacali, come nel caso della posta elettronica.

Il secondo capitolo approfondisce nei suoi contributi il merito delle questioni aperte nella relazione tra mercato del lavoro e digitalizzazione, entrando nello specifico di dinamiche per la riconfigurazione delle forme di rappresentanza. Il contributo di Marino Masucci si interroga sul senso del lavoro nell'era delle piattaforme e sull'urgenza di ridefinire cornici economico-organizzative capaci di restituire centralità alla persona. L'analisi parte dalla constatazione che l'adozione accelerata delle tecnologie ha generato una polarizzazione tra lavori altamente qualificati e mansioni ripetitive a basso valore cognitivo, mettendo a rischio la tenuta del patto sociale. In tale quadro, la riflessione proposta assume una prospettiva sindacale concreta, articolando un'esperienza di campo maturata nei settori della logistica e del food delivery. Il capitolo prosegue con un saggio che esamina la digitalizzazione dei diritti sindacali nel manifatturiero del Veneto orientale, curato da Andrea Zappia, evidenziando una fase ibrida in cui strumenti digitali (bacheche elettroniche, incontri da remoto) convivono con pratiche tradizionali, senza sostituirle. La pandemia ha accelerato innovazioni limitate, ma trattative e partecipazione restano legate alla fisicità, ritenuta cruciale per l'efficacia negoziale e il contatto con i lavoratori. Criticità emergono nella gestione delle responsabilità digitali, nella diffidenza verso il voto telematico e nei rischi di controllo datoriale. Pur sollecitando un adeguamento normativo per governare tecnologie come l'intelligenza artificiale, lo studio sottolinea l'irrinunciabilità

della dimensione collettiva, cuore identitario delle relazioni industriali locali. Gli ultimi due paragrafi che concludono il capitolo affrontano, da prospettive differenziate, le criticità legate alla manifestazione di forme di rappresentanza e conflitto nel mercato del lavoro digitalizzato. Il paragrafo di Silvia Donà esamina l'erosione del concetto tradizionale di 'luogo di lavoro' nell'era digitale, accelerata dalla pandemia, che ha favorito lo smart working e le attività su piattaforme. L'assemblea sindacale virtuale, pur replicando funzionalmente quella fisica (art. 20 Statuto dei lavoratori)¹, solleva criticità: dal dovere di cooperazione datoriale, alla sicurezza dei dati e alla verifica del monte ore retribuito. Gli accordi collettivi mostrano approcci eterogenei, spesso limitando il digitale a opzione residuale. Secondo il saggio, il nodo irrisolto rimane l'equilibrio tra efficienza digitale e tutela della partecipazione collettiva, richiedendo un aggiornamento normativo che preservi i diritti senza snaturare l'identità sindacale. Infine, il paragrafo di Valerio Maio evidenzia come nell'economia digitale lo sciopero sia meno efficace per lavoratori frammentati (*riders, smart workers*) a causa di isolamento, inquadramento giuridico incerto e sostituzioni tecnologiche. Nuove proteste (*netstrike, tweet storm*) non sono protette dalla legge, che considera solo l'astensione dal lavoro come sciopero. Per i lavoratori agili serve sospendere gli obiettivi contrattuali. Si propone di vietare il crumiraggio tecnologico e adattare l'art. 40 della Costituzione al contesto digitale.

Il Rapporto presenta nella sua parte finale, il capitolo 3, l'analisi di due obiettivi teorici: approfondire il tema di una automazione avanzata applicata al lavoro in termini etici, tema complesso e storicamente non nuovo perché chiama in causa la stessa natura dei metodi di produzione capitalistici, dall'altro proporre nuove forme regolatorie radicalmente innovative. In particolare, il lavoro di Filippo Bordoni esplora il potenziale del GDPR (General Data Protection Regulation)² come strumento sindacale per contrastare il management algoritmico. In effetti, come sostiene l'autore, il principio di esattezza (art. 5 GDPR), che impone correttezza e aggiornamento dei dati, offre ai lavoratori diritti di rettifica e cancellazione, applicabili anche a valutazioni automatizzate (es. punteggi, ranking). Sebbene questi diritti siano individuali, le organizzazioni sindacali

¹ Legge 20 maggio 1970, n.300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

² Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

possono usarli strategicamente per contestare decisioni datoriali basate su dati inaccurati, colmando asimmetrie informative. Criticità emergono dalla natura non collettiva delle tutele GDPR e dalla riluttanza dei lavoratori ad attivarsi singolarmente. Nel paragrafo 3.2, invece, Pietropaoli analizza come tecnologie quali lo *smart contract*, NFT e veicoli autonomi sfidino le categorie giuridiche tradizionali (proprietà, responsabilità). Qui, il diritto diventa un codice eseguito da macchine, perdendo la sua dimensione umana e trasformandosi in una regola tecnica, non più uno strumento di convivenza sociale. Pietropaoli, citando filosofi come Jünger e Stiegler, sottolinea gli effetti negativi della digitalizzazione: frammentazione dell'attenzione, perdita di memoria e alienazione dovuta a sistemi 'user- centric'. L'autore propone così, un approccio 'farmacologico' alla tecnologia, vista come un 'farmaco', cioè qualcosa che può essere sia cura che veleno. Per mitigarne i rischi, si propongono norme che garantiscano pari accesso, assicurando che tutti possano utilizzare le tecnologie senza esclusioni, indipendentemente da condizioni economiche o sociali. Inoltre, si sottolinea l'importanza di diritti come la disconnessione, che protegge le persone dall'obbligo di essere costantemente connesse, ad esempio permettendo di non rispondere a e-mail fuori orario. L'obiettivo finale è preservare l'umanità del diritto, evitando che si riduca a un insieme di istruzioni tecniche prive di dimensione sociale. Il capitolo prosegue con il contributo di Rosita Zucaro che analizza come la *twin transition* (digitale ed ecologica) imponga una ridefinizione dei modelli produttivi e delle relazioni sindacali, integrando sostenibilità ambientale, innovazione tecnologica ed equità sociale. Nonostante il quadro normativo europeo (es. Reg. UE 2020/852, Dir. 2024/1760) e accordi aziendali recenti (Olivetti, Enel, Intesa San Paolo) promuovano clausole ESG e welfare contrattuale, permangono criticità nell'inclusione strategica delle rappresentanze sindacali e nella coerenza tra obiettivi ambientali e pratiche negoziali. La contrattazione collettiva emerge come strumento chiave per governare le transizioni attraverso approcci sistemici. Infine, il capitolo 3 si chiude con il saggio di Lucia Valente sulle forme regolative in essere per regolamentare la digitalizzazione della relazione lavorativa. Nel paragrafo l'autrice affronta il tema della recente Direttiva UE 2024 sul miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforma³, soffermandosi in particolare sulle novità più rilevanti per la

³ Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

tutela dei lavoratori digitali. Tra queste, spicca l'introduzione di una presunzione legale di subordinazione, che facilita la possibilità per i rider e altri lavoratori delle piattaforme di essere riconosciuti come dipendenti a tutti gli effetti, con i diritti che ne conseguono. La direttiva interviene anche sulla gestione algoritmica del lavoro, imponendo alle piattaforme obblighi di trasparenza nei confronti dei lavoratori e dei sindacati: devono essere rese note, ad esempio, le logiche decisionali dei sistemi automatizzati, i dati utilizzati e ogni eventuale modifica dei parametri che influenzano l'attività lavorativa. Particolare attenzione è riservata al principio di supervisione umana: decisioni cruciali come sospensioni o licenziamenti non possono essere lasciate esclusivamente all'intelligenza artificiale. L'analisi si estende poi al nuovo Regolamento europeo sull'IA (2024/1689), che considera ad alto rischio i sistemi algoritmici impiegati nei contesti lavorativi e formativi, richiedendo requisiti stringenti di tracciabilità, affidabilità e controllo. Tuttavia, come sottolinea l'autrice, il regolamento adotta una logica più orientata al mercato, lasciando alle normative nazionali e alle relazioni industriali il compito di definire tutele sociali più puntuali. In questo quadro, la direttiva si distingue per il suo carattere più garantista, rafforzando il ruolo dei sindacati attraverso il riconoscimento della legittimazione ad agire in giudizio e la promozione di accordi collettivi capaci di regolare l'uso degli algoritmi.

Rivolto a studiosi, policy maker, sindacalisti, giuristi e operatori del mondo del lavoro, questo Rapporto si propone come un contributo teorico e pratico per affrontare le sfide del lavoro algoritmico con uno sguardo orientato alla giustizia sociale, alla tutela della dignità e alla ridefinizione delle regole in un tempo di profondi mutamenti del sistema delle relazioni professionali. Come evidenziato nella descrizione dei diversi contributi, il testo fornisce una lettura critica e articolata dei modi in cui l'innovazione tecnologica sta ridefinendo le categorie giuridiche e sociali del lavoro, sollecitando risposte nuove in termini di governance, diritti e rappresentanza. Il Rapporto intende offrire, in tal senso, da un lato una maggiore articolazione del dibattito pubblico e scientifico sulla transizione digitale, stimolando una riflessione critica sulle condizioni necessarie a garantire una trasformazione del lavoro equa e democratica nel XXI secolo; dall'altro, suggerire politiche pubbliche per fornire al decisore politico un quadro normativo volto, come già richiamato, a "umanizzare la tecnologia algoritmica" nella fase storica in cui il legame indissolubile tra capitalismo e automazione si manifesta attraverso l'intelligenza artificiale computazionale e generativa.

1 Stato dell'arte e questioni aperte nel mercato del lavoro digitale

1.1 L'intelligenza artificiale: il rischio dello schiacciamento del lavoro tra speranza e nuove ansie

La digitalizzazione non è solo, già da tempo, una prospettiva futuribile o remota, ma piuttosto una realtà concreta anche nel nostro Paese, dove sono state stanziare grandi risorse – troppe secondo alcuni – per radicarla come uno degli assi prioritari nell'ambito dei progetti del PNRR. E stanno prendendo piede anche le nuove applicazioni dell'intelligenza artificiale, che avranno un impatto crescente: in particolare quelle che si avvalgono dell'AI cosiddetta 'generativa'. E che ne aumentano il potenziale di modificazioni nel lavoro e nella sua organizzazione (Carrieri 2023).

In generale vige un clima ottimistico, residuo dello scientismo del Novecento. Ma proprio la storia dell'utilizzo delle innovazioni tecnologiche passate insegna maggiore prudenza, in quanto è stata segnata da effetti non lineari ed ambivalenti.

In effetti il punto di caduta più significativo, e non si tratta della prima volta, riguarda gli impatti sul lavoro, tutt'altro che nitidi e scontati, e che producono di conseguenza ansie e paure in una parte almeno dei lavoratori.

Infatti, se l'AI promette miglioramenti in molti campi, ancora imprevedibili, con benefici inimmaginabili e forse positivi per tutti, le conseguenze sul lavoro e sui lavoratori sono considerate più controverse e problematiche.

Tutto sarà più rapido – così ci viene promesso – e saremo in grado di prevedere le catastrofi naturali, ma quanto e quale lavoro servirà per supportare questo grande cambiamento già in atto?

Gli interrogativi affrontati da tanti e crescenti studi riguardano gli impatti sui lavoratori che sono impiegati in attività digitalizzate, come le grandi piattaforme tecnologiche (*food delivery, ride hailing* ecc.). Ma anche sui lavoratori occupati in altri settori e in altre attività, che però utilizzano in modo crescente strumenti derivati dall'AI – come il ricorso agli algoritmi – nella gestione dell'organizzazione del lavoro.

Un primo aspetto riguarda le conseguenze sul numero complessivo dei lavoratori. Non si tratta di un tema nuovo, in quanto davanti ad ogni salto tecnologico si ripropone l'interrogativo relativo al numero dei posti di lavoro persi e guadagnati. E ritornano le profezie ricorrenti – ma finora sempre smentite – intorno alla 'fine del lavoro' (formula usata da Rifkin all'epoca della rivoluzione informatica, che periodicamente torna di moda).

Non solo i cambiamenti tecnologici distruggono attività divenute obsolete, ma aumentando la produttività richiedono un minor numero di persone per raggiungere gli obiettivi di performance delle imprese. Questa opzione – una minaccia risorgente, ma sempre viva – è stata molto discussa negli anni scorsi, ma al momento attuale non appare così incombente come alcuni prevedevano inizialmente. Non perché il fenomeno della distruzione di posti di lavoro non si verificherà, ed in effetti si sta già verificando, ma perché sembra plausibile che esso sarà accompagnato – come accaduto anche in passato – dalla creazione di altre attività e di nuovi posti di lavoro. Quale sia il saldo non è chiaro, e un aspetto importante sarà costituito dalla nuova composizione professionale del mercato del lavoro che uscirà fuori da questo prevedibile terremoto.

Vale la pena al riguardo di avanzare un'osservazione di carattere generale, che si riverbera anche sulle altre questioni in gioco: è difficile fare previsioni a bocce ferme, in quanto sono le istituzioni pubbliche e gli attori sociali che possono condizionare, con regole e incentivi, effetti significativi sulla quantità (e qualità) dell'occupazione. Nella sostanza molto dipende, in prospettiva e sulle evoluzioni future, dall'intervento della politica e dal ruolo giocato dalle parti sociali.

Comunque sia, lo scenario di una riduzione radicale dei posti di lavoro non sembra all'ordine del giorno. Uno scenario – va ricordato – che alcuni sociologi hanno delineato in passato come un modello positivo da perseguire, con l'obiettivo di favorire la nascita di un ordine sociale, post-industriale e sempre più svincolato dagli obblighi lavorativi (lo stesso Keynes faceva previsioni per certi versi analoghe in alcuni suoi scritti). Insomma, l'idea di cogliere l'opportunità per liberarsi, in tutto in parte, del lavoro come costrizione sociale. In questa fase,

riduzioni anche radicali degli orari di lavoro, che tengono conto di questa chiave, potrebbero prendere piede, ma con l'intento di mantenere il largo contingente che storicamente compone il mondo del lavoro.

Se dunque sono escluse – a quanto pare (ma in attesa di verifiche più precise) – le previsioni più catastrofiste, restano ugualmente in campo altre criticità, le quali riguardano a questo punto la qualità e diciamo così la radiografia d'insieme dei posti di lavoro che prenderanno corpo nella nuova economia digitalizzata.

Infatti, non è chiaro se la piramide lavorativa sarà spinta verso l'alto sul piano della qualità degli impieghi oppure no. Verranno creati molti posti di lavoro esecutivi nei servizi poveri, ma non disponiamo di elementi per vedere se quelli di maggiore qualità – che attengono a compiti di coordinamento e di maggiore complessità cognitiva – cresceranno in numero adeguato. In effetti per molti osservatori fino a poco tempo fa lo scenario più plausibile consisteva nella polarizzazione futura del mercato del lavoro (quindi sparizione delle occupazioni intermedie, o loro regresso verso il basso). Già diversi anni fa Acemoglu e Restropo (2020) aveva mostrato come l'addensamento professionale prevedibile avrebbe riguardato l'alto e il basso, abbattendo le professioni intermedie.

Va osservato invece che, attualmente, secondo alcune fonti ed interpretazioni non sono da escludere effetti rigenerativi positivi, tali da migliorare anche il posizionamento delle occupazioni intermedie. Ripetiamo che ciò naturalmente dipenderà in ampia misura anche dalle scelte di policy che verranno effettuate in corso d'opera. Ma le preoccupazioni investono altri aspetti che vanno oltre le ripercussioni dirette della diffusione delle tecnologie digitali e delle applicazioni dell'AI.

In particolare, appare utile segnalare due aspetti che sono il frutto della crescente pervasività di queste tecnologie. Il primo è quello messo in luce già qualche anno fa dal sociologo inglese Colin Crouch, il quale paventava il rischio che il lavoro 'diventasse Gig'. Cosa significa? Il riferimento non riguarda solo lo spezzettamento in atto di tante attività produttive, la loro segmentazione in 'lavorini', che pure corrisponde alle modalità organizzative prevalenti delle grandi piattaforme tecnologiche. Ma che queste modalità di lavoro – molto flessibile e poco protetto – possano svolgere una funzione più generale di abbassamento delle tutele e dei modelli di regolazione del lavoro all'interno dell'intera economia. Insomma, una sorta di enorme dumping sociale che sarebbe opportuno tenere sotto controllo e governare.

Il secondo aspetto invece investe la diffusione – se non la generalizzazione – di modelli di controllo della prestazione lavorativa molto penetranti e serrati, che dettano ritmi ed obiettivi limitando gli spazi di soggettività dei lavoratori. Queste modalità, racchiuse nella gestione degli algoritmi, si presentano inoltre con una pretesa di oggettività tecnica e di neutralità, mentre sono il frutto di scelte proprietarie e organizzative molto precise e mirate. Non è la prima volta nella storia organizzativa del lavoro che si manifesta questo pericolo di esclusione e di estraniamento dei lavoratori. Per decenni il taylor-fordismo è stato oggetto di analisi e di polemiche proprio per questa sua tendenza ad assorbire il lavoro negli imperativi d'impresa svuotandolo del suo apporto intelligente. Dobbiamo però constatare che ci troviamo di fronte a qualcosa in più rispetto a quei vecchi modelli, che sono stati ormai largamente ripensati e rielaborati nel corso degli ultimi decenni. Intanto questo potenziale di assoggettamento non si limita solo alle mansioni esecutive come avveniva in epoca fordista, ma tocca, in modo più o meno pesante, anche le mansioni più complesse e qualificate i cui margini di autonomia tendono a restringersi significativamente.

Inoltre – altro cambiamento – quello che in passato era imputabile alla volontà dell'impresa o dell'imprenditore, adesso sembra invece da attribuire alle sole tecnologie, in quanto una parte dei responsabili di queste attività cercano di sfuggire al ruolo di datori di lavoro per conferire un carattere impersonale al comando organizzativo. Da tali dinamiche deriva – per contrastare questi comportamenti – la richiesta per molti dei lavoratori implicati, a partire dai rider delle piattaforme di lavoro, del riconoscimento di condizioni di impiego più prossime al classico lavoro subordinato. Una richiesta che è stata accolta dall'Unione europea, che in una sua recente proposta di Direttiva 2024/2831 ha indicato la presunzione di lavoro dipendente per quanti lavorano con le piattaforme, riversando l'onere della prova del contrario proprio sui soggetti che si avvalgono di queste persone e della loro attività.

D'altra parte, le occupazioni direttamente o indirettamente influenzate dalle nuove tecnologie risultano in crescita. L'Unione europea – che proprio per questo è intervenuta – calcola che i lavoratori 'digitali', che operano in vario modo con le piattaforme o con altre modalità tecnologiche equivalenti siano attualmente già 25 milioni e diventeranno nel giro di pochi anni 40 milioni.

Un fenomeno dunque imponente, che attraversa le nostre vite e pone interrogativi su come governarlo riducendo i possibili – e già visibili – costi sociali.

Come sempre nelle fasi di passaggio, le interpretazioni e le posizioni tendono ad essere molto divaricate. Da una parte troviamo l'ottimismo tecnologico di quanti vedono nell'AI una risposta migliore capace di risolvere positivamente tutti i problemi. Un esempio di questo approccio, inevitabilmente propagandistico, lo troviamo in un volume uscito di recente, che titola *Tutti i mondi che vedo. Curiosità, scoperta e meraviglia all'alba dell'intelligenza artificiale* (Li 2024).

La letteratura di segno contrario si è a sua volta sviluppata con accenti critici, più o meno catastrofisti, e ha coniato un concetto che racchiude bene i rischi di questa nuova avventura tecnologica: quello minaccioso e incombente del 'capitalismo della sorveglianza'. Inoltre, nella polemica è stata introdotta l'immagine efficace, anche perché fortemente realistica, che siano tutti schiavi di un *click*.

Esiste però anche un filone di studi che apprezza le potenzialità insite nelle nuove applicazioni in direzione di un incremento di beni comuni, ma nello stesso tempo si interroga su come evitare le distorsioni sociali e occupazionali che potrebbero derivare.

Un'ottima declinazione di questa chiave di lettura, più varia e promettente, la troviamo in Acemoglu e Johnson (2023) *Potere e progresso*. Il sottotitolo "La nostra lotta millenaria per la tecnologia e la prosperità" indica che si tratta di un affresco, anche affascinante, che attraversa con ricchezza di dettagli e analisi le sfide tecnologiche affrontate nel corso del tempo con ampio respiro storico: in primo luogo dai Paesi più avanzati, che per primi hanno favorito e promosso le innovazioni.

I diversi passaggi, che hanno scandito la storia dell'umanità e dell'evoluzione tecnologica, sono stati affrontati in modo sia positivo che efficace solo quando la regolazione socioeconomica si è orientata a conciliare la crescita delle produttività con vantaggi per le persone, in particolare per i lavoratori. Nel corso degli ultimi decenni questo bilanciamento è stato progressivamente eroso, e il quadro si è fatto più asimmetrico a svantaggio dei lavoratori. Non si tratta però solo di un problema di potere. Questa tendenza ha reso più difficile conciliare il capitalismo, e le sue promesse, con la democrazia, cioè con i vantaggi sociali diffusi della dinamica economica. Quindi un dilemma molto drammatico, in mancanza di adeguati correttivi. Secondo questi autori la stessa sfida si ripropone ancora davanti all'intelligenza artificiale. Questa, infatti, se ben regolata ed indirizzata, potrà portare ad una nuova fase di benessere condiviso. Oppure, in

caso contrario, aumenteranno le disuguaglianze, gli squilibri e i problemi che ne conseguono.

Non esiste dunque una strada già lineare e tracciata in materia di sviluppi dell'AI, ma il destino è nelle mani delle popolazioni e dei policy maker, che possono far prevalere le opzioni più vantaggiose sul piano sociale oltre che su quello economico.

In questa direzione muovono ad esempio gli interventi disegnati a livello sovranazionale dalle istituzioni europee per accompagnare il fenomeno e ricondurlo dentro argini democratici. Questa è la chiave certamente adottata dalla Direttiva europea 2024/2831 relativa al controllo degli algoritmi che prevede un potere di intervento preventivo all'introduzione di cambiamenti organizzativi importanti nella vita lavorativa nelle mani dei lavoratori e delle loro rappresentanze: una contrattazione d'anticipo, che ha il senso di governare le innovazioni, tenendo sotto controllo gli effetti socialmente sfavorevoli. Un percorso importante che sarà da accompagnare e verificare nel corso dei prossimi anni.

Siamo all'inizio di un processo che richiede cura e strumenti specifici, ma se l'approccio per affrontarli sarà quello sopra descritto, che si muove in direzione di una conciliazione tra tecnologia e diritti sociali, si potrà essere cautamente ottimisti sulla capacità della governance contemporanea di coltivare soluzioni ragionevoli e socialmente soddisfacenti.

In effetti esistono spiegazioni precise per il fatto che questo bilanciamento equilibrato al momento non esista (almeno non ancora).

In passato, nell'era fordista, questo risultato positivo – anche se meno equo per alcuni Paesi come l'Italia – è stato conseguito grazie alle elaborazioni e all'impegno delle forze politiche e sindacali che rappresentavano il lavoro dell'epoca: prevalentemente operaio e concentrato in grandi unità manifatturiere.

Ma le organizzazioni che si rivolgono a quei lavoratori – la classe operaia – erano state capaci di radicarsi, in modo più o meno robusto, al suo interno. Esistevano sicuramente condizioni ambientali favorevoli, come quelle costituite da grandi siti produttivi e da lavoratori molto omogenei tra loro e che operavano al loro interno a contatto diretto. E in diversi Paesi – non in Italia – vi era la presenza di governi riformisti, in prevalenza di ispirazione socialdemocratica, che funzionavano come una sponda istituzionale.

Quel processo di accesso alla cittadinanza per questi lavoratori non fu comunque meccanicamente scontato; piuttosto fu il frutto di conflitti e aggiustamenti che durarono alcuni decenni. E che condussero nei migliori casi a quel 'compromesso storico' che definiva uno scambio ed equilibri reciprocamente vantaggiosi tra capitale e lavoro.

Il quadro attuale si presenta certamente più opaco ed impervio da questo punto di vista.

Come è noto, la 'vecchia' classe operaia si è ridimensionata nei numeri, anche se in alcuni Paesi come Germania ed Italia continua ad avere una significativa consistenza. Quello che invece è avvenuto, in larga parte dell'Occidente, inclusa l'Italia, è il suo distacco elettorale dai partiti che abbiamo citato sopra, i classici partiti pro-labor. Gli operai sono ancora ampiamente sindacalizzati, ma votano a destra.

I lavoratori digitali, a partire dai rider, che ne sono a torto o ragione il simbolo, costituiscono la 'nuova' working class. Una riproduzione impressionante di lavoro esecutivo, disseminata principalmente nei servizi a bassa produttività e in tanti 'lavoretti', generalmente poco tutelati e con salari inadeguati. Questa 'nuova' classe operaia è composta da giovani, donne, immigrati ed è, diversamente dall'altra, sottorappresentata. È poco sindacalizzata, vota poco (gli immigrati per mancanza di diritti) e d'altronde non può affidarsi a soggetti che si candidano esplicitamente a farsene carico. È vero che, sotto il profilo organizzativo, appaiono largamente carenti quei prerequisiti ambientali favorevoli che invece preesistevano nell'era fordista: le imprese sono fluide e sfuggenti, i lavoratori parcellizzati e dispersi, il processo produttivo spezzettato e difficile da ricomporre. Dunque, esistono ragioni 'oggettive' che rendono impervia l'azione di rappresentanza rivolta a questi gruppi.

Per questa ragione il raggiungimento di un buon bilanciamento tra lavoro e imprese si presenta come un obiettivo ancora da delineare e frutto di un percorso che possiamo considerare impervio e futuribile.

Non partiamo da esperienze di successo, anche volendo assumere uno sguardo comparato. Non mancano casi locali di buone pratiche, ma fa difetto la capacità diffusiva, cioè quella attitudine ad aggregare lavoratori in condizioni simili su una scala più generale. Vi sono buoni esempi di auto organizzazione, che restano però spesso fini a sé stessi, e dai quali si evince l'importanza delle organizzazioni che operano in modo trasversale e con una presenza sistematica: lo spazio tipico dei grandi sindacati tradizionali.

Appare evidente che per operare un'azione efficace di aggregazione e di rappresentanza sono necessarie due condizioni, che al momento sembrano entrambe deboli.

Da un lato sarebbe importante il rapporto diretto con questi lavoratori per conoscerne domande ed aspettative, che non necessariamente coincidono con quelle dei lavoratori tradizionali, come per esempio hanno messo bene in luce negli anni scorsi alcune indagini dell'Inapp (Bergamante *et al.* 2022; De Minicis *et al.* 2020). È quell'attività di rispecchiamento consistente nel dare voce a quegli interessi così come sono, nella immediatezza.

Da un altro lato servirebbe poi un'operazione di aggregazione e di sintesi tra i diversi gruppi e problemi che emergono; la capacità – tipica di una intermediazione intelligente – di tradurre queste domande in un percorso condiviso per arrivare a dei risultati. Un percorso che nel caso sindacale deve largamente fondarsi sulla contrattazione, oltre che sull'influenza verso le istituzioni che producono regole di carattere generale. Come si può vedere, il circuito della rappresentanza non si attiva automaticamente, e si configura come un congegno complesso. Richiede azione dal basso radicamento nelle persone e nelle loro reti, e per sovrappiù una capacità di coordinamento non semplice da introdurre, ma maggiormente nelle corde delle grandi organizzazioni una volta innescata la prima parte della sequenza: è questa la loro specializzazione, una risorsa da non disperdere.

Ma qui ci poniamo un altro interrogativo: siamo proprio sicuri che per questi lavoratori esista uno spazio negoziale già pronto e ben definito?

Intanto possiamo osservare come questo spazio non risulti già bell'e pronto e vada sicuramente messo in cantiere. Ma a sostegno di questa ipotesi – la contrattualizzazione – è possibile citare due elementi che aiutano in questa direzione.

Il primo è che le diverse tipologie di lavoro tendono ad ibridarsi ed avvicinarsi. Per cui possiamo immaginare che questi lavoratori presentino almeno alcuni tratti tipici del lavoro subordinato su cui innestare una trama contrattuale. Sapendo che essi hanno rivendicazioni specifiche, anche di carattere individuale, con cui fare i conti.

Il secondo elemento è che l'esperienza contrattuale già esiste, almeno per i rider (che, non dimentichiamolo, sono solo un segmento di questo universo). Si tratta del contratto sottoscritto qualche anno fa da Assodelivery e Ugl. Un contratto controverso e contestato. Ma che ci racconta per certi versi una cosa importante.

L'accettazione dell'esigenza di un intervento contrattuale per questa tipologia di lavoratori anche dal punto di vista di chi tende a considerare come lavoratori indipendenti o quasi- autonomi. Nella sostanza contrattare si può – se gli interlocutori sono d'accordo – anche in rapporto a figure di lavoro che potrebbero contenere, accanto a evidenti aspetti di eterodirezione, alcuni tratti di maggiore autoregolazione a disposizione del lavoratore.

Naturalmente ci troviamo solo davanti alle premesse di un'azione di rappresentanza compiuta.

Appare plausibile ragionare su come mettere l'accento sugli interessi comuni a questi lavoratori. Questi possono concentrarsi in particolare su alcune misure di welfare (continuità di lavoro, integrazione di reddito, benefici differiti), oltre che su un più generale zoccolo di diritti di cittadinanza, intorno al quale sarebbe possibile riconoscersi anche per platee differenziate come questa. E resta sullo sfondo – ma in realtà da mettere in primo piano – la questione di ribaltare l'assoggettamento indotto dagli algoritmi, che spersonalizzano il lavoro e rovesciano gli assunti di autoregolazione spesso sbandierati propagandisticamente.

Ma accanto a queste variabili, tutte importanti, dobbiamo imparare tenerne presente un'altra. Questi lavoratori nascono e restano eterogenei. La contrattazione collettiva, se ben condotta, può far emergere le dimensioni comuni. Ma bisogna mettere in conto qualcosa di più: dare risposta alle specificità non comprimibili, anche sfruttando i margini di una individualizzazione dello strumento contrattuale.

Fin qui abbiamo ricordato come le attività di rappresentanza di questo mondo siano 'oggettivamente' problematiche e si scontrano con diversi tipi di difficoltà. Ma esistono anche limiti e criticità di tipo 'soggettivo', che attengono alle culture, alla volontà politica e agli investimenti di varia natura, che le organizzazioni sono in grado e potrebbero mettere in campo.

Alcune cose i sindacati già le fanno e consistono soprattutto nell'offerta di servizi a questi lavoratori. Un primo contatto, sebbene frammentario e occasionale, ma di carattere individuale, che andrebbe reso sistematico per tradursi in una effettiva offerta di rappresentanza collettiva.

Secondo alcuni studi, i sindacati molto forti tra i lavoratori tradizionali non hanno incentivi adeguati ad impegnarsi in questa direzione. I sindacati italiani, robusti sul piano del radicamento organizzativo e sociale (ma nell'ambito della 'vecchia' classe operaia e dell'impiego pubblico) rientrano all'interno di questo profilo. E

in effetti possiamo mettere a fuoco due differenti nodi che ne condizionano l'azione.

Il primo riguarda la loro agenda delle priorità. L'accostamento ai lavoratori digitali e al mondo Gig, in generale il 'mondo dei lavorini', risulta intermittente, in quanto non riveste il carattere di obiettivo centrale. L'agenda è già largamente occupata dalla non facile difesa del lavoro classico. Lo sconfinamento in questa direzione fa parte di un elenco di cose da fare, che non si connotano come una priorità operativa. Teniamo conto che la solidità, anche di risorse umane e finanziarie, dei nostri sindacati potrebbe tradursi in un investimento intelligente, magari comune, nei nuovi territori della rappresentanza. In modo da dislocare una parte del proprio potenziale in questo campo ancora da dissodare.

Il secondo nodo attiene alla tematizzazione di questo oggetto. Il sindacato, che già annovera tra i suoi aderenti alcuni pezzi (minoritari) dei servizi privati, non si pone in modo nitido l'obiettivo di rappresentare questo più vasto universo – la 'nuova' working class – come un focus centrale nel proprio posizionamento sociale. Sono altri gli obiettivi elencati, come quello abitualmente enunciato – seppure con esiti modesti – di combattere la precarietà. Manca una adeguata tematizzazione di questo fronte che, se analizzato e affrontato nella sua complessità e varietà si caratterizza anche per essere uno dei fattori causali degli obiettivi dichiarati attualmente, come appunto il contrasto verso il lavoro temporaneo e precario.

Insomma, come ci racconta anche la letteratura comparata, si possono incontrare esperienze interessanti rivolte al mondo dei lavorini e alla nuova classe operaia. Ma esse vivono a macchia di leopardo, in mancanza di un impegno più forte e generale delle Confederazioni, e di una narrazione ben ricalibrata, tale da diventare idonea ad accompagnarlo e irrobustirlo.

Possiamo quindi sostenere che esista un vuoto di rappresentanza, o se vogliamo essere ottimisti ci troviamo agli albori di un percorso ancora da costruire.

I sindacati tradizionali, forti e ben insediati, sono condizionati da fattori oggettivi e soggettivi nell'incamminarsi con decisione su questa strada.

Quanto ai partiti di estrazione laburista non sembrano interessati a focalizzare la loro attenzione su questo oggetto. Nel caso italiano, questa area coincide largamente con il Partito democratico, è possibile osservare come questa formazione, nata di recente e priva di legami con il laburismo storico, sia poco incline a un rapporto diretto ed organizzato con i gruppi sociali di cui parliamo. Il Pd nasce, e continua a svilupparsi, come troppo tributario verso una idea iper-

generalista della politica, che non attribuisce rilevanza alla capacità di rappresentare in modo mirato e strutturato ceti e classi.

Invece su un altro versante dobbiamo registrare un non previsto attivismo su questa materia da parte delle istituzioni europee, che opera nella direzione di apprestare strumenti per controbilanciare l'introduzione di innovazioni che potrebbero rivelarsi non favorevoli ai lavoratori.

Lo attestano le direttive che riguardano i rider, gli algoritmi e l'intelligenza artificiale.

Appare plausibile che questo pacchetto di interventi, piuttosto che reinventare la gamba sociale dell'UE – un'Europa che non sia solo mercato, come dice Letta – rivesta al momento una portata di natura in prevalenza compensativa.

Ciò non ne riduce la rilevanza e le potenzialità, che ci consentono di effettuare due sottolineature conclusive.

La prima si riferisce al fatto che una regolazione del mondo digitale, del lavoro che opera in esso e della 'nuova' *working class*, può avvenire in modo efficace prevalentemente in ambito transnazionale (senza perdere di vista lo spazio delle istituzioni statali). Questa è una differenza radicale rispetto al passato, dove il successo delle politiche riformiste si misurava quasi esclusivamente in ambito nazionale.

La seconda è che questa regolazione, come d'altra parte quelle precedenti, avrebbe bisogno di un buon grado di intersezione tra la fissazione di norme e il supporto attivo degli attori sociali. Questo è lo spazio tipico delle relazioni industriali, in teoria molto ampio, ma finora sviluppato poco e in modo incerto. Ma proprio in questo senso dovremmo modulare le nostre riflessioni.

1.2 Il progetto INAPP Platform Work, prime evidenze della fase di campo

In questo paragrafo sono riportate le prime risultanze della fase di campo del progetto INAPP Platform work, ottenute tramite interviste a lavoratori e sindacalisti attraverso la realizzazione di due distinti focus group. Il primo ha coinvolto le diverse tipologie di lavoro tramite piattaforme digitali presenti in Italia: *rider*, informatici, traduttori, lavoratori a domicilio (pulizia, montaggio mobili), autisti. Il secondo ha visto come protagoniste le diverse organizzazioni sindacali attualmente impegnate a garantire rappresentanza e tutele ai lavoratori di piattaforma (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Unions). In particolare, il progetto di ricerca

‘Platform work e crisi del lavoro salariato’ si propone di analizzare l’origine, la natura e le caratteristiche dell’economia delle piattaforme digitali di lavoro, con particolare attenzione alla rappresentazione della funzionalità del management algoritmico.

Tali modelli produttivi digitalizzati si caratterizzano per l’utilizzo intensivo di algoritmi e tecnologie digitali per gestire le risorse umane e ottimizzare i processi produttivi. In tale contesto, il management algoritmico svolge un ruolo centrale, poiché opera come meccanismo di coordinamento e controllo basato su dati, capace di monitorare in tempo reale le attività dei lavoratori e di imporre standard di efficienza e produttività. Tramite l’app algoritmica la piattaforma si caratterizza come una duplice struttura, un soggetto di intermediazione tra mercati differenziati, uno spazio digitale che permette a diversi soggetti che popolano il web di interagire in un’ottica di innovazione determinando un *multisided market*⁴. Un ulteriore obiettivo del progetto di ricerca dell’Inapp è anche quello di realizzare un’analisi del fenomeno in più contesti internazionali, utilizzando i principi della teoria della “varietà di capitalismi” (Hall e Soskice 2001), e le sue ulteriori articolazioni conoscitive “teoria dei capitalismi ibridi” (Molina e Rhodes 2007). Questo approccio è orientato a verificare se esiste un unico modello di capitalismo di piattaforme, simile e sempre convergente verso la sua forma originaria nordamericana (es. Uber, Amazon Mechanical Turk), o se l’interazione delle piattaforme con i contesti istituzionali e sociali locali determina un condizionamento e una variazione di alcuni aspetti di tale modello di business capitalistico. Tale variazione può determinarsi nell’interazione con le politiche di regolazione del lavoro, con il sistema di relazioni industriali e con le forme di protezione sociale e regolazione del mercato del lavoro, mettendo in luce le modalità di tali interazioni, e l’esistenza o meno dei cosiddetti “effetti complementari” (Hall e Soskice 2001; Streek 1997)⁵. La metodologia adottata nel progetto Platform Work si articola in un’analisi della letteratura e una ricerca sul

⁴ Un *multisided market* (o mercato multilaterale) è una struttura economica che mette in relazione due o più gruppi distinti di utenti o partecipanti, permettendo loro di interagire e creare valore reciproco. Questi mercati sono tipici delle piattaforme digitali e hanno una caratteristica fondamentale: il valore per un gruppo di utenti dipende dalla presenza e dall’attività degli altri gruppi.

⁵ Streek si concentra sul modo in cui la stabilità e l’efficienza di un sistema economico dipendono dalla coerenza interna delle sue istituzioni. Gli effetti complementari istituzionali avvengono quando le istituzioni di un sistema si allineano e si supportano vicendevolmente, generando un equilibrio che rafforza la capacità dell’economia di resistere alle pressioni esterne e ai cambiamenti. Streek applica questa nozione al modo in cui diversi Paesi capitalisti sviluppano configurazioni istituzionali diverse ma coerenti. Streek analizza come diverse istituzioni – come le relazioni industriali, il sistema di welfare, le politiche del lavoro e il sistema finanziario – si influenzino a vicenda.

campo. La fase di campo ha previsto l'utilizzo di interviste e focus group che coinvolgono tutti gli attori coinvolti nell'economia delle piattaforme digitali (management, lavoratori, sindacati, imprese utilizzatrici).

Nei risultati della fase empirica appare subito evidente come i lavoratori appaiono consapevoli di una trasformazione sempre più evidente verso un sistema in cui le relazioni lavorative si alterano, assumendo sempre più elementi di contingenza fino ad essere rappresentate da singoli task. Tale dimensione lavorativa digitalizzata per tutte le tipologie di lavoro su piattaforma assume un'opportunità immediata di accesso a forme salariali: "senza troppi passaggi formali e burocratici ... ho sostituito i servizi al lavoro con le piattaforme ... oggi il lavoro si trova solo tramite web"⁶. Questo fenomeno si allinea con la crescente rilevanza delle economie di piattaforma, in cui la tecnologia non solo media i mercati del lavoro, ma detta anche i processi lavorativi attraverso la gestione algoritmica, come evidenziato nella doppia natura della piattaforma/app (intermediario e infrastruttura produttiva) Lauande e De Minicis (2021).

Il passaggio al lavoro mediato dalle piattaforme si caratterizza per la sua immediatezza e la radicale contingenza delle relazioni lavorative. I lavoratori possono ora immediatamente accedere a lavori frammentati senza barriere di ingresso, passando da compiti professionali tradizionali svolti come lavoratori autonomi o dipendenti a un sistema di lavoro digitalizzato, basato su singoli *task*, come già evidenziato in maniera approfondita nell'analisi del paragrafo precedente (paragrafo 1.1). Questa nuova forma di intermediazione verso l'accesso al lavoro sembra generare alcune trasformazioni rilevanti nelle dinamiche lavorative dei mercati di lavoro materiali, elencate di seguito.

- Assenza di Mismatch: contrariamente alle discrepanze strutturali tipiche dell'occupazione tradizionale, dove il potenziale dei lavoratori può non allinearsi alle opportunità di lavoro presenti, la gestione algoritmica sulle piattaforme digitali abbina i lavoratori ai compiti in modo immediato ed estremamente efficiente. Questa precisione nell'allineamento tra offerta e domanda di lavoro riduce le discrepanze tra domanda e offerta. Tale dinamica si realizza per la presenza di due fattori, il management algoritmico e la presenza di una forza di lavoro potenziale mai vista precedentemente: "se io rifiuto una task, la prende immediatamente un altro lavoratore".
- Dai Lavori ai Task: le piattaforme digitali sono ottimizzate per trasformare i ruoli occupazionali tradizionali in assunzioni temporanee composte da task,

⁶ In corsivo le affermazioni degli intervistati nel corso del focus group.

rendendo il lavoro più flessibile. Questa ‘taskificazione’ del lavoro permette alle piattaforme di dominare la distribuzione e l'utilizzo del lavoro, rafforzando un controllo scientifico sul processo lavorativo tramite il management algoritmico. Se il lavoro su piattaforme digitali si configura come una risorsa accessibile e immediata, allo stesso tempo i lavoratori subiscono pressioni significative, che le piattaforme determinano all'interno delle dinamiche lavorative, attraverso il controllo algoritmico e il monitoraggio delle performance, concentrato soprattutto nella ineluttabilità dell'accettazione dei *task*.

I lavoratori sono spesso soggetti a una disponibilità di *task* fluttuante, rendendo in questo modo la loro occupazione precaria e dipendente dalle regole specifiche della piattaforma e da metriche algoritmiche di performance non sempre facilmente comprensibili e trasparenti. La digitalizzazione algoritmica, inoltre, intensifica le forme ibride di lavoro, non solo per le difficoltà di classificazione delle relazioni lavorative al confine tra autonomia e subordinazione (De Minicis e della Ratta 2024), ma anche nella possibilità di assumere contemporaneamente lo status di lavoro autonomo e dipendente, insita nella possibilità di lavorare per diverse piattaforme "in teoria posso realizzare due task per due piattaforme nella stessa prestazione lavorativa ... per questo tengo aperti gli account di tutte le piattaforme", anche tale considerazione che nasce dalla evidenza empirica delle interviste sul campo è ampiamente affrontata nel capitolo precedente. Inoltre, i lavoratori si trovano a navigare sia nello spazio digitale che in quello fisico, portando a un modello ibrido in cui i compiti mediati dalla piattaforma si mescolano con l'occupazione tradizionale sotto una supervisione generale algoritmica⁷. Questo modello ibrido però non fa che aggravare le insicurezze lavorative, in particolare quando le piattaforme pongono maggiore enfasi sulla flessibilità piuttosto che sulla stabilità. I lavoratori, che si avvicinano alle piattaforme attratti dalla promessa di orari flessibili, scoprono presto che flessibilità e possibilità di guadagno hanno un costo, soprattutto in contesti economici già precari, deboli in termini di protezioni sociali. L'economia delle piattaforme digitali risponde alla domanda di flessibilità, ma al contempo approfondisce l'insicurezza occupazionale. La pandemia da Covid-19 ha accelerato ulteriormente il deterioramento di settori materiali del lavoro, come

⁷ Per un approfondimento si veda paragrafo 2.3.

la manifattura e il commercio al dettaglio. Al contrario, i settori mediati dalle piattaforme, in particolare quelli che offrono servizi di consegna e online, hanno registrato una crescita significativa. La crisi ha esposto e aggravato le vulnerabilità dei lavoratori nel mercato del lavoro materiale, posizionando le piattaforme digitali come facilitatori nell'accesso al reddito in un mondo post-pandemico. Le testimonianze dei lavoratori intervistati evidenziano precedenti esperienze negative in settori del mercato del lavoro materiale, caratterizzate da dinamiche di precarizzazione accentuatesi con la fase Covid, da relazioni lavorative informali o esperienze di impresa entrate in crisi durante la crisi pandemica. La transizione da modelli occupazionali tradizionali a un mercato del lavoro dominato dalle piattaforme sta ridefinendo, quindi, il modo in cui i lavoratori si relazionano con l'occupazione. Sebbene le piattaforme digitali offrano convenienza, inclusione e accesso immediato al lavoro, pongono anche nuove sfide in termini di sicurezza dei lavoratori e stabilità del mercato del lavoro più in genere del tessuto sociale. Il lavoro piattaforma, mediato da piattaforme digitali e gestito attraverso algoritmi, seppur ancor poco diffuso (Istat 2024; della Ratta e De Minicis 2024), ha trasformato radicalmente la natura dell'occupazione, introducendo nuove dinamiche incentrate sulla soggettività dei lavoratori. In questo contesto, il management algoritmico esercita una forma di monitoraggio delle prestazioni lavorative che plasma le esperienze dei lavoratori, mettendoli di fronte a dilemmi morali e operativi in termini di efficienza, sicurezza e soddisfazione personale. Le piattaforme digitali rappresentano una nuova struttura economica, ma al tempo stesso generano narrative, pressioni e tensioni che influenzano la percezione soggettiva del lavoro. I lavoratori percepiscono il lavoro mediato dalle piattaforme, in termini di libertà e controllo, flessibilità e dipendenza, tenendo conto delle loro esperienze quotidiane e della narrazione economica dominante che promuove la *sharing economy* delle piattaforme come esperienza che garantisce libertà e flessibilità a tutti i protagonisti⁸. Uno dei temi centrali nel lavoro digitale è l'uso del management algoritmico. Le piattaforme digitali si servono di algoritmi per gestire la distribuzione del lavoro, monitorare le

⁸ Le piattaforme digitali utilizzano la narrativa della *sharing economy* per attrarre i lavoratori enfatizzando concetti di comunità, collaborazione e autonomia. Presentano la propria offerta come un'opportunità per gli individui di guadagnare denaro extra, lavorare secondo i propri orari e contribuire a un'economia più sostenibile e condivisa. Attraverso questo mito, le piattaforme dipingono un'immagine positiva di un lavoro flessibile e di opportunità imprenditoriali, facendolo apparire come un modo per raggiungere l'indipendenza economica e migliorare la qualità della vita, mascherando talvolta le precarietà e le incertezze associate a queste forme di lavoro.

performance dei lavoratori e determinare i guadagni. Da un lato, questo approccio viene promosso come un modo per ottimizzare il lavoro, garantendo che i lavoratori siano sempre assegnati a compiti adeguati e che le risorse umane siano utilizzate in modo efficiente. Dall'altro lato, molti studi evidenziano nell'algoritmo uno strumento di controllo, che impone ritmi di lavoro serrati e riduce l'autonomia decisionale (Ciarini e De Minicis 2024). Tra i lavoratori intervistati, la percezione della app come un meccanismo di controllo, che esercita pressione in relazione al numero e al tempo di realizzazione dei *task*, appare piuttosto sfumata, come insita di un meccanismo che è necessario accettare per avere accesso alle prestazioni lavorative: "almeno due task l'ora riescono a farle tutti ... la piattaforma mi trova i clienti e gestisce tutta la parte dei pagamenti ... non controllo i tempi, è un lavoro che mi piace lo faccio divertendomi ... cosa mi loggo a fare se non accetto task". Per i lavoratori intervistati, quindi, la pressione algoritmica appare come un meccanismo di efficientamento e monitoraggio della prestazione e non come uno strumento di controllo su tempi e modi in cui è composto il *task*. Questo comporta che non sempre la gestione algoritmica venga percepita come un meccanismo di sfruttamento, in cui l'efficienza produttiva viene massimizzata a scapito della qualità della vita lavorativa⁹.

La questione, quindi, è se tale percezione sia una adesione consapevole alla retorica dell'economia delle piattaforme, o se, data anche la varietà di tipologia di lavoratori su piattaforma intervistati, siamo di fronte a una semplice accettazione delle condizioni imposte dalle piattaforme, spinti dalla necessità economica che produce una sorta di assuefazione alla retorica della sharing economy delle piattaforme. È inoltre importante osservare che l'accettazione delle regole del gioco riscontrata tra gli intervistati deve essere messa in relazione con le negative esperienze pregresse maturate nel mercato del lavoro tradizionale/materiale (costellato di interruzioni, periodi di disoccupazione, di relazioni lavorative informali o fallimento di progetti imprenditoriali). In ogni caso, molti lavoratori si trovano intrappolati in una routine precaria, dove la presenza di una forza lavoro potenziale implica che al rifiuto di un *task* qualcun altro prenda il loro posto, determinando una pressione nell'essere costantemente e necessariamente disponibili, soprattutto per i soggetti lavorativi

⁹ Si ricorda tuttavia che tali evidenze sono il risultato di un ridotto numero di interviste realizzate nell'ambito di un focus group in cui si è deciso di privilegiare l'eterogeneità del tipo di lavoratori coinvolti.

più fragili (migranti con permesso di soggiorno, disoccupati che non hanno altre forme di reddito). Questa pressione porta a un'accettazione incondizionata delle condizioni imposte dall'algoritmo, con i lavoratori che accettano passivamente le condizioni imposte perché sono percepite come l'unica alternativa disponibile. Questo evidenzia una delle principali contraddizioni del lavoro piattaforma: la promessa di libertà e flessibilità si scontra con una realtà di dipendenza dall'algoritmo e dalla piattaforma stessa. Tali aspetti determinano una intensificazione dei carichi di lavoro. La digitalizzazione, combinata con la pressione algoritmica, spesso induce i lavoratori a realizzare più *task* contemporaneamente, con conseguenze potenzialmente dannose anche per la loro salute e sicurezza¹⁰. Per esempio, i *rider* che lavorano per le piattaforme di *food delivery* affrontano rischi significativi legati alla sicurezza stradale: "La strada non è un velodromo", mentre i lavoratori di altre piattaforme digitali possono subire sovraccarico mentale a causa della continua necessità di monitorare e rispondere alle richieste della piattaforma.

Il *management* algoritmico non tiene sempre conto delle condizioni reali del lavoratore, non percepisce la stanchezza fisica o mentale, ma si basa su metriche di efficienza che impongono ritmi serrati. Ciò porta inevitabilmente a un aumento dei rischi per la sicurezza e il benessere psicologico dei lavoratori, che devono affrontare il dilemma tra il rispetto delle scadenze imposte e la tutela della propria salute.

Nonostante i rischi e le sfide del lavoro mediato dalle piattaforme, queste ultime sono diventate un potente motore di creazione di mercato. Offrono ai lavoratori la possibilità di entrare in contatto con una clientela ampia e diversificata, gestendo al contempo molti degli aspetti amministrativi come i pagamenti e la gestione dei clienti. Tuttavia, il potere di queste piattaforme risiede nella loro capacità di ampliare continuamente il mercato, introducendo sempre nuovi lavoratori e nuove opportunità di business, a scapito però di condizioni lavorative stabili.

Il processo di creazione del mercato amplifica la dipendenza dei lavoratori dalla piattaforma stessa, poiché ogni aspetto del lavoro è gestito dall'algoritmo. Questa situazione solleva interrogativi importanti sia sulle modalità con cui le piattaforme stanno plasmando il mercato del lavoro futuro (la cui capacità di gestione delle attività potrebbe essere estesa anche al mercato del lavoro

¹⁰ Per un approfondimento si rimanda al paragrafo 3.4 di questo Rapporto.

tradizionale), sia sulla effettiva opportunità a lungo termine costituita dalle piattaforme, che può essere letta sia come facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro, sia come ulteriore forma di precarizzazione.

Un'altra tensione che emerge nel lavoro piattaforma è quella tra flessibilità e velocità. Da un lato, molti lavoratori apprezzano la possibilità di lavorare in modo flessibile, scegliendo i propri orari e gestendo autonomamente la propria giornata lavorativa. Tuttavia, questa flessibilità è spesso solo apparente, poiché l'algoritmo premia chi accetta rapidamente i *task* e li esegue con efficienza. In molti settori, la velocità è diventata un elemento centrale della performance lavorativa, spingendo i lavoratori a correre rischi fisici e psicologici (stress) per rispettare i tempi richiesti dalle piattaforme.

Per esempio, nel settore della consegna di cibo, i *rider* sono spinti a percorrere rapidamente le strade urbane per massimizzare il numero di consegne giornaliere. Tuttavia, questo ritmo accelerato comporta rischi per la sicurezza e riduce la qualità del lavoro svolto. In altri settori, come quello digitale, i lavoratori sono chiamati a completare *task* multipli contemporaneamente, aumentando il rischio di errori e la frustrazione legata al sovraccarico di lavoro. In questo contesto, è fondamentale comprendere come il management algoritmico stia trasformando la soggettività dei lavoratori, ponendoli di fronte a dilemmi etici, operativi e di sicurezza. Le piattaforme, pur ampliando il mercato del lavoro, devono affrontare la questione della precarietà e della sostenibilità delle condizioni lavorative che promuovono. Il futuro del lavoro digitale richiederà un equilibrio tra flessibilità e protezione, garantendo che i benefici della tecnologia non vengano ottenuti a scapito del benessere dei lavoratori.

In particolare, il lavoro mediato dalle piattaforme digitali, con il suo carattere flessibile e decentralizzato, ha posto nuove sfide alla rappresentanza sindacale e alla protezione dei diritti dei lavoratori. Questo fenomeno non riguarda soltanto l'evoluzione tecnologica del mercato, ma comporta anche una trasformazione delle forme tradizionali di lavoro e di conseguenza delle stesse relazioni industriali.

Le difficoltà legate alla rappresentanza e alle tutele per i lavoratori delle piattaforme emerse durante le interviste con le rappresentanze sindacali sono dovute a vari fattori, tra cui l'eterogeneità della forza lavoro, la mancanza di spazi di socializzazione fisica e, per quanto riguarda i sindacati confederali "la rigida struttura sindacale che fatica a rispondere alle esigenze di questa nuova realtà lavorativa". Uno degli ostacoli principali alla rappresentanza sindacale per i

lavoratori delle piattaforme è la loro soggettività e l'eterogeneità del lavoro. A differenza delle occupazioni tradizionali, in cui i lavoratori sono impiegati in un'unica azienda con strutture ben definite, i lavoratori delle piattaforme svolgono attività altamente flessibili, spesso per più piattaforme contemporaneamente. Questo frammenta la forza lavoro e le dinamiche salariali, e rende difficile l'organizzazione collettiva. Inoltre, l'assenza di luoghi fisici di lavoro (come fabbriche o uffici) limita le opportunità di socializzazione tra i lavoratori, impedendo la creazione di quelle reti di solidarietà che in passato sono state cruciali per la formazione di movimenti sindacali. Un'altra criticità riguarda la rigidità dei sindacati strutturati attorno ai settori industriali o dell'economia dei servizi tradizionali, con strutture di categoria e territoriali, non sempre in grado di adattarsi alle nuove forme di lavoro introdotte dalle piattaforme digitali, specie per i sindacati confederali¹¹. La competizione tra lavoratori, combinata con l'individualismo e la presenza di un'enorme forza di lavoro potenziale, mina ulteriormente la solidarietà necessaria per una rappresentanza efficace. I lavoratori delle piattaforme spesso vedono le loro opportunità di guadagno legate a una competizione diretta con altri lavoratori, il che crea una dinamica in cui la cooperazione viene percepita come meno vantaggiosa rispetto alla competizione. In alcuni casi la cooperazione è possibile, ma all'interno di piccoli gruppi consolidati che consentono di rispondere meglio alle sfide competitive delle prestazioni lavorative offerte dalle piattaforme: "quando devo affrontare un lavoro complesso, contatto alcuni miei colleghi per realizzarlo insieme". Data, quindi, la natura del lavoro digitale, anche nel corso del focus group realizzato con i sindacalisti è emersa con forza la necessità di modelli sindacali più flessibili e adattabili alle esigenze dei lavoratori delle piattaforme. Un modello sindacale che possa rispondere efficacemente a queste sfide deve, infatti, essere in grado di rappresentare lavoratori che operano in condizioni altamente diversificate, con contratti temporanei o autonomi. In questo contesto, la contrattazione dell'algoritmo diventa un elemento cruciale. L'algoritmo non solo distribuisce il

¹¹ I sindacati confederali in Italia sono organizzati in una struttura bifocale che comprende sia le strutture di categoria che quelle territoriali. Le strutture di categoria rappresentano i lavoratori di specifici settori produttivi (come metalmeccanici, servizi, agricoltura ecc.) e si occupano di negoziare contratti collettivi, tutelare i diritti professionali e promuovere le istanze dei lavoratori all'interno del settore. Le strutture territoriali, invece, operano a livello locale e regionale, coordinando le attività delle categorie, fungendo da punto di riferimento per le questioni lavorative e sociali a livello generale. Questa organizzazione ha consentito storicamente ai sindacati di affrontare in modo efficace le problematiche specifiche dei lavoratori, mantenendo al contempo una visione unitaria delle lotte sindacali a livello nazionale.

lavoro, ma determina anche le condizioni economiche, i tempi di lavoro e la remunerazione, evidenziando la necessità di negoziare su questioni specifiche. Un'altra proposta centrale riguarda l'estensione della sindacalizzazione mediante nuove forme di idealità e organizzazione legate specificatamente al mondo del web e alla costruzione dei software. Alcune organizzazioni, come l'AWU (Alphabet Workers Union), hanno cercato di innovare i contenuti ideali su cui basare le forme di rappresentanza per adattarsi alla nuova realtà del lavoro digitalizzato (eticità degli algoritmi che realizzano, stesse condizioni salariali e contrattuali per tutti i lavoratori di una piattaforma ...). Tuttavia, la sfida rimane quella di riuscire a consolidare questi modelli di rappresentanza in un contesto in cui i lavoratori possono facilmente migrare da una piattaforma all'altra, a seconda delle opportunità offerte. Un aspetto centrale della discussione sulla rappresentanza e sulle rivendicazioni per il lavoro piattaforma è la mancanza di riconoscimento per tale tipologia di lavoratori: "vorrei avere più tutele, riconoscimento dallo Stato, pagare meno commissioni". Nonostante il carattere flessibile e autonomo del lavoro, i lavoratori delle piattaforme sono spesso privi di protezioni fondamentali come la maternità, la malattia e la previdenza sociale. In molti casi, questi lavoratori sono classificati come autonomi, il che li esclude dalle forme di protezione tipicamente offerte ai lavoratori dipendenti, nonostante siano fortemente dipendenti dalle piattaforme che si configurano come soggetti che limitano il loro accesso al mercato (De Minicis e della Ratta 2024). La precarietà delle loro condizioni lavorative rende consapevoli i lavoratori di una necessaria estensione delle tutele, con poca attenzione verso la forma classificatoria cui debbano o meno essere conformi. Il lavoro piattaforma rappresenta una sfida senza precedenti per i modelli tradizionali di rappresentanza e tutela dei lavoratori. La frammentazione della forza lavoro, l'assenza di spazi di socializzazione fisica e la natura altamente flessibile del lavoro impongono la necessità di ripensare i modelli sindacali e le politiche di welfare. Solo attraverso l'adozione di nuove forme di rappresentanza con una contrattazione delle condizioni di lavoro imposte dagli algoritmi sarà possibile garantire una protezione adeguata per i lavoratori digitali. Appare infatti sempre più evidente come il management algoritmico, basato sull'utilizzo di tecnologie digitali per la gestione dei lavoratori e dei processi produttivi, è in rapida espansione e solleva importanti interrogativi sulla sua possibile influenza sul modello di organizzazione del lavoro anche negli spazi produttivi materiali. Tradizionalmente, il mercato del lavoro materiale è stato

strutturato secondo criteri temporali, spaziali e gerarchici ben definiti, ma l'adozione massiva di tecnologie digitali sta determinando cambiamenti che possono incidere sia sulle modalità di organizzazione del lavoro sia sulle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori. Questo fenomeno appare evidente in diversi settori, dalla logistica alle microimprese materiali, e può ridefinire radicalmente le forme di controllo e coordinamento del lavoro. Un esempio rilevante è rappresentato dai lavoratori dell'industria, in cui l'uso di tecnologie come l'Internet of Things (IoT), con software di tracciamento in tempo reale della prestazione lavorativa in ambienti lavorativi tradizionali, sta trasformando le dinamiche lavorative. I processi di lavoro, una volta supervisionati direttamente da un responsabile umano, sono ora monitorati da algoritmi che controllano i tempi, le prestazioni e i movimenti dei lavoratori in tempo reale. Questo tipo di controllo remoto non solo riduce la necessità di coordinamento umano, ma genera anche una relazione lavorativa destrutturata: il lavoratore, pur operando in uno spazio fisico, è gestito e valutato da un'entità digitale. Allo stesso modo, la piattaforma delle imprese materiali sta creando nuove dinamiche economiche e sociali. Le piattaforme digitali, come quelle utilizzate per la consegna di beni o per la produzione di servizi, stanno standardizzando i mercati e i processi produttivi, eliminando molte delle tradizionali barriere all'ingresso. Tuttavia, la destrutturazione spazio-temporale di questi processi lavorativi si riflette in una generalizzazione della contingenza della frammentazione delle relazioni lavorative, un protagonismo della gig economy nei mercati del lavoro materiali e digitali (Crouch 2019). Il lavoratore può trovarsi in una relazione contrattuale flessibile, dove le sue prestazioni sono valutate da un algoritmo che impone standard precisi e spesso inaccessibili per il controllo umano diretto sia nelle imprese materiali che in quelle virtuali. Anche le forme di organizzazione del lavoro su base cooperativa si stanno sempre più piattafomizzando, con l'adozione di tecnologie che centralizzano la gestione e coordinano le attività tra i membri della cooperativa. Sebbene tali modelli di gestione possano aumentare l'efficienza, rischiano di subordinare le decisioni collettive all'output generato dall'algoritmo, compromettendo così l'autonomia decisionale dei soci-lavoratori. Infine, una domanda di ricerca che emerge con forza dalle risultanze della fase di campo del progetto Platform Work è se la digitalizzazione possa essere considerata parte integrante del mercato del lavoro (MDL) materiale, o piuttosto se ne stia sviluppando uno parallelo, alternativo, che incide sempre più su quello materiale. In molti casi, la digitalizzazione crea un effetto di sovrapposizione tra i

due mondi. Da un lato, le tecnologie digitali, attraverso la standardizzazione dei processi produttivi e la riduzione delle distanze geografiche, influenzano il mercato del lavoro tradizionale. Dall'altro, i lavoratori digitali, come quelli delle piattaforme, operano in un sistema che sembra seguire regole proprie, caratterizzato da flessibilità, frammentazione contrattuale e una relazione lavorativa mediata interamente da strumenti digitali¹². In conclusione, il management algoritmico sta senza dubbio modificando il MDL, creando nuove forme di controllo, coordinamento e organizzazione del lavoro che sfidano i modelli tradizionali. La crescente interazione tra piattaforme digitali e settori economici materiali implica una riorganizzazione complessiva del lavoro, in cui l'intelligenza artificiale appare sempre più impattante sia in termini sostitutivi che complementari alla forza lavoro. Tale dinamica sta determinando una trasformazione radicale delle relazioni economiche e sociali su scala globale.

1.3 Digitalizzazione e diritti sindacali: brevi riflessioni sullo stato dell'arte

Molti aspetti della vita degli individui sono investiti e fortemente condizionati dall'immediatezza e dall'oggettiva efficacia dei contemporanei strumenti di comunicazione e di interazione sociale che hanno aperto ad una differente percezione del tempo e dello spazio. La dinamica delle relazioni industriali non si sottrae a questo significativo cambiamento. Del resto, se buona parte delle attività lavorative – a prescindere dal luogo fisico di svolgimento – presenta una componente o caratterizzazione digitale più o meno marcata, a risentirne è anche la dimensione collettiva del rapporto di lavoro, al pari di quella individuale. L'osservazione di esperienze concrete (contratti collettivi e pratiche aziendali) mostra che la trasposizione di diritti e libertà sindacali di matrice statutaria all'interno dell'ecosistema digitale è avvenuta, nella maggior parte dei casi, attraverso adattamenti che consentono di riprodurre caratteristiche e funzionalità tipiche di una logica 'presenziale'¹³. In particolare, la contrattazione collettiva ha svolto e continua a svolgere un ruolo importante nell'individuare possibili soluzioni ispirate alla necessità di 'aggiornare', in chiave digitale,

¹² Il tema è trattato anche in riferimento all'art. 5 del GDPR nel paragrafo 3.1 'Principio di esattezza e diritti sindacali: dalla dimensione individuale a quella collettiva'.

¹³ Sui temi trattati nel presente contributo, si rinvia al Report 2024 dell'Osservatorio sulla digitalizzazione delle relazioni industriali, istituito presso l'Università Mercatorum, disponibile nella pagina LinkedIn https://www.linkedin.com/posts/osservatorio-sulla-digitalizzazione-delle-relazioni-industriali-report-2024-activity-7249359788264837121-oqW8?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

l'esercizio dei diritti sindacali di matrice statutaria, come nel caso del diritto di assemblea (Donà e Marocco, 2019 e 2021) e del diritto di affissione¹⁴. Nel quadro di una legislazione di sostegno all'attività sindacale che ruota intorno al luogo di lavoro inteso nella sua dimensione materiale e che negli anni è rimasta sostanzialmente invariata, le soluzioni praticate dalle parti sociali sembrano la naturale evoluzione dell'assetto normativo vigente. Esse anticipano e, in alcuni casi, orientano lo sforzo di adattare l'apparato normativo esistente ai cambiamenti culturali e sociali in atto.

Tratto comune rinvenibile nei vari tentativi di aggiornamento compiuti tanto dalle parti sociali, quanto dagli interpreti, è il fatto che il datore di lavoro, anziché mettere a disposizione porzioni di edifici aziendali, offre un'infrastruttura tecnologica che è comunque un bene aziendale. Nel definire il dovere di collaborazione del datore di lavoro previsto da alcune disposizioni normative per consentire l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, in forma individuale o collettiva, si ripropone la necessità di tracciare il perimetro entro il quale la condotta datoriale può dirsi al riparo da accuse di antisindacalità. Un problema antico che però sotto una diversa veste mantiene tutta la sua attualità. In questo senso, la contrattazione collettiva costituisce una sede privilegiata per definire anche il livello di coinvolgimento del datore di lavoro.

Ebbene, accedere a una lettura e a una pratica informatizzata di disposizioni statutarie venute alla luce in un contesto 'analogico' appare più semplice quando le stesse riservano alla contrattazione collettiva un ruolo esplicito nella definizione, ad esempio, di 'ulteriori modalità' di esercizio di uno specifico diritto. Da questo punto di vista non destano particolari preoccupazioni diritti per i quali il legislatore ha espressamente assegnato un ruolo all'autonomia collettiva, come nel caso del diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei lavoratori, rispetto al quale di altro genere sono i problemi che possono emergere; tra questi, senz'altro l'identificazione del perimetro dello *ius excludendi alios* quando il luogo in cui si svolge l'assemblea è lo spazio informatico o il sistema informatico, con la conseguente necessità di preservare la riservatezza delle opinioni espresse.

Più difficile appare invece riconoscere all'autonomia collettiva un pieno e autonomo potere di aggiornamento di disposizioni legislative in difetto di un

¹⁴ Per una disamina dell'assemblea sindacale da remoto si rimanda anche al paragrafo 2.3 'La dematerializzazione del luogo di lavoro e l'esercizio del diritto di assemblea in modalità digitale' in questo Rapporto.

richiamo specifico ad una sua possibile funzione integrativa, specie dinanzi a formulazioni saldamente ancorate alla dimensione materiale del luogo di lavoro. Emblematico è l'art. 25 dello Statuto dei lavoratori che disciplina il diritto di affissione. Sebbene le bacheche digitali fossero presenti in molte realtà produttive già prima della pandemia, la permanenza del dato normativo ha suggerito alle parti sociali di evitare una completa sostituzione delle classiche bacheche fisiche con quelle elettroniche, con la conseguenza che le une e le altre si ritrovano – prudentemente – a convivere¹⁵.

Dinanzi a un processo non ancora pienamente compiuto, come si presenta oggi la digitalizzazione dei diritti sindacali, aspetto nevralgico appare il versante informazione-comunicazione, vera cartina di tornasole dell'intero assetto delle relazioni industriali (Anibaldi 2022, 208; Forbicini 2018), soprattutto in considerazione del fatto che i diritti sindacali sono specifiche declinazioni di principi costituzionali; ad esempio, l'opera di proselitismo di cui all'art. 26 dello Statuto dei lavoratori (Mancini 1972) è espressione del più ampio diritto costituzionale di manifestare liberamente il proprio pensiero.

L'ecosistema digitale è infatti un moltiplicatore di opportunità per la facilità con cui possono essere creati e replicati ambienti virtuali. Attraverso connessioni sul web, social media, piattaforme di condivisione, app, le organizzazioni sindacali sono in grado di raggiungere un elevato numero di lavoratori e – almeno in linea teorica – di agevolare il loro effettivo coinvolgimento. È lecito allora chiedersi se la molteplicità di canali di comunicazione che le organizzazioni sindacali (come soggetti collettivi e come singoli) hanno a disposizione garantisca loro non solo una maggiore presenza in rete, bensì anche e soprattutto una maggiore legittimazione e forza rappresentativa. Se per un verso non è affatto scontato fornire una risposta in un senso o nell'altro, per altro verso non sfugge che le opportunità offerte dalla tecnologia pongono in una condizione di sostanziale parità coloro i quali, in base alla legge e alla contrattazione collettiva, sono destinatari di precise prerogative statutarie e coloro i quali ne sono invece esclusi. Dal momento che un ampio strumentario tecnologico per la diffusione di qualsiasi tipo di comunicazione è pressoché alla portata di tutti i potenziali fruitori del web (sindacalisti e non), le opportunità offerte dai più moderni strumenti di comunicazione potrebbero addirittura far sbiadire il senso di tali prerogative, specie quando queste siano riconosciute solo a determinati soggetti.

¹⁵ Per una disamina delle bacheche digitali si rimanda al paragrafo 2.2.

Si pensi, ad esempio, al diritto di affissione riservato alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto dei lavoratori (Mancini 1972; Assanti 1972; Magrini 1975; Carabelli 1979).

In questo mutato quadro relazionale oggetto di attenzione è la legittimazione a utilizzare strumenti aziendali per motivi sindacali, in virtù di una sorta di par condicio o 'parità delle armi' tra azienda e sindacato¹⁶.

Particolarmente significativo è l'utilizzo della posta elettronica aziendale per finalità sindacali. Al riguardo, le più recenti pronunce giurisprudenziali tendono a ricondurre tale attività a forme di proselitismo e, dunque, nell'alveo dell'art. 26 dello Statuto dei lavoratori. Sebbene la soluzione di equiparare l'invio di comunicazioni via e-mail a una forma di 'volantinaggio elettronico' possa essere percepita come funzionale alle esigenze dei tempi attuali, resta il fatto che la casella di posta elettronica aziendale è uno strumento di lavoro e l'art. 26 dello Statuto dei lavoratori non attribuisce al soggetto attivo (cioè il lavoratore in quanto tale, indipendentemente dallo svolgimento di funzioni sindacali) il diritto di utilizzare gli strumenti e l'organizzazione dell'impresa, ma pone in capo al datore obblighi di contenuto meramente negativo (*non facere, pati*) in favore dei singoli lavoratori. Su un piano diverso si colloca invece il già richiamato art. 25 dello Statuto nella misura in cui il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre 'appositi spazi' affinché le rappresentanze sindacali in azienda possano affiggere "pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro".

Come noto, in alcune circostanze la giurisprudenza si è preoccupata di qualificare espressamente la rete aziendale di posta elettronica come 'spazio chiuso', in quanto tale accessibile solo per ragioni di servizio. Ciò la rende non assimilabile a spazi aziendali aperti e fruibili dai lavoratori per scopi non direttamente produttivi, benché collegati all'attività lavorativa svolta¹⁷. In altre occasioni, richiamando il diritto di proselitismo quale espressione del più ampio diritto di manifestazione del pensiero, è stato qualificato come condotta antisindacale, perché non conforme all'art. 26 Stat. lav. "il divieto assoluto di utilizzare la posta elettronica" aziendale per comunicazioni di contenuto sindacale, vale a dire un

¹⁶ Si ricorda l'orientamento giurisprudenziale che aveva accolto, a metà degli anni Novanta, la pretesa delle rappresentanze sindacali aziendali di utilizzare – per finalità legate al proprio ruolo istituzionale – gli stessi strumenti informativi impiegati dalla direzione aziendale per diffondere comunicazioni tra i propri dipendenti (Pret. Milano 3 aprile 1995, si veda nota Bellavista 1995).

¹⁷ Trib. Asti 29 settembre 2015, decr.

divieto che prescindendo dalle modalità concrete con cui di fatto avviene la comunicazione. In tempi più recenti, la giurisprudenza ha ritenuto legittimo l'utilizzo della e-mail aziendale per comunicazioni sindacali ove ciò non turbi il normale svolgimento dell'attività dell'azienda¹⁸.

Nella rilettura in chiave digitale degli artt. 25 e 26 dello Statuto, la scelta adottata dalle parti sociali in sede di contrattazione collettiva disvela talvolta una sostanziale sovrapposizione (o convergenza, a seconda dei punti di vista) tra l'attività di proselitismo e le prerogative delle Rsa, quando a queste ultime si attribuisce, ai sensi dell'art. 26, il "diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale"¹⁹. Tale formulazione conferma che è proprio il concetto di "normale svolgimento dell'attività aziendale" il profilo sul quale è necessario puntare l'attenzione.

Volgendo lo sguardo oltre i confini nazionali, l'integrità del sistema informatico aziendale viene, dalla giurisprudenza spagnola, posta a fondamento del legittimo rifiuto dell'azienda a consentire l'utilizzo di propri dispositivi per finalità sindacali; parimenti legittimo è considerato il rifiuto che tragga origine da altri interessi legati alla sicurezza della prestazione di lavoro²⁰. Più difficile è invece sostenere il rifiuto del datore di permettere l'utilizzo dei dispositivi aziendali per finalità sindacali sulla base di un qualsiasi nocumento all'attività cagionato dalla mera lettura dei messaggi durante l'orario di lavoro²¹. Inoltre, la giurisprudenza spagnola esclude, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di attivare strumenti quali

¹⁸ Cass. 21 giugno 2019, n. 16746, ord.; Cass. 5 dicembre 2022, n. 35644, in cui emerge che, in assenza di canali dedicati alle sole comunicazioni sindacali, è legittimo l'utilizzo della posta aziendale anche per comunicazioni sindacali; Cass. 17 marzo 2023, n. 7799. È poi opportuno precisare che, assegnando uno specifico valore alla mailing list interna, considerata come una banca dati dell'azienda e dalla stessa utilizzabile per propri scopi, la giurisprudenza ha precisato che il datore di lavoro può legittimamente disciplinarne l'utilizzo nel rispetto della normativa sulla privacy e delle prescrizioni del Garante, eventualmente prevedendo delle limitazioni, senza che tale comportamento integri di per sé una condotta antisindacale; salvo poi ritenere che al dipendente sindacalista non può essere impedito l'invio di e-mail separate di identico contenuto agli indirizzi dei singoli dipendenti (Trib. Milano 6 maggio 2015, cit.: costituisce condotta antisindacale una sanzione disciplinare comminata al dipendente sindacalista per il solo fatto di aver inviato e-mail separate di identico contenuto agli indirizzi dei singoli dipendenti per aggirare il divieto di utilizzo della mailing list interna per ragioni sindacali. In senso difforme Cass. 10 settembre 2013, n. 20715).

¹⁹ È il caso dell'art. 116, co. 4, del Contratto collettivo 'Lavanderie e Tintorie - Industria, Artigianato' 28.02.2022.

²⁰ STS 19 luglio 2018, rec. 158/2017.

²¹ STS del 3 maggio 2007, 2011, Racc. 114/2010.

internet o posta elettronica quando essi non siano abitualmente utilizzati in azienda²². Ove però si avvalsesse di detti strumenti, non solo essa sarà tenuta a metterli a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori, ma, in una certa misura, dovrà collaborare per consentirne l'effettivo utilizzo²³. Al contempo, l'impatto sul normale funzionamento dell'azienda opera come un limite al diritto di avvalersi degli strumenti di comunicazione in essa già in uso. In ogni caso, l'onere della prova del danno ricade sull'azienda²⁴.

Sempre guardando al di fuori dei confini nazionali, il legislatore francese prevede che le condizioni e le modalità di diffusione di informazioni sindacali tramite mezzi elettronici disponibili nell'impresa possano essere disciplinate attraverso un accordo aziendale (legge n. 1088 dell'8 agosto 2016, la *Loi Travail*). La trasmissione attraverso l'indirizzo di posta elettronica dell'azienda deve essere compatibile con i requisiti richiesti per il corretto funzionamento della rete informatica aziendale e che non debba ostacolare lo svolgimento del lavoro²⁵.

Ebbene, in un habitat digitale non possono essere trascurati i rischi in cui la rete aziendale incorre quando essa sia il veicolo per l'esercizio di determinati diritti sindacali. Anche le parti sociali sembrano cogliere questo aspetto quando, in tema di bacheche virtuali, in sede di contrattazione collettiva precisano che "Il periodo di conservazione del materiale pubblicato sarà oggetto di verifica ogni qualvolta il volume del contenuto della bacheca elettronica dovesse causare problemi di ordine tecnico per la gestione e il funzionamento delle applicazioni informatiche di supporto" (Accordo Coca-Cola HBC Italia del 7 luglio 2023). Il limite del "normale svolgimento dell'attività aziendale", pertanto, dovrà essere declinato dalla contrattazione collettiva, seppur in assenza di un esplicito rinvio al ruolo delle parti sociali. Alquanto complesso e di certo poco coerente con i moderni 'tempi digitali' in cui si svolge la nostra esistenza, caratterizzati da una sorta di 'proselitismo permanente', sarebbe ritenere che i processi comunicativi resi possibili grazie alla strumentazione tecnologica debbano essere incastonati

²² STS del 17 maggio 2012, rec. 202/2011.

²³ Ad esempio, attraverso l'apertura di un indirizzo di posta istituzionale per la rappresentanza dei lavoratori: STS del 14 luglio 2016, rec. 199/2015.

²⁴ STS del 23 luglio 2008, rec. 97/2007.

²⁵ All'accordo aziendale è assegnata la definizione dei termini in cui avviene la messa a disposizione o la trasmissione, dovendo, tra l'altro, specificare le condizioni di accesso delle organizzazioni sindacali e le regole tecniche volte a preservare la libertà di scelta dei dipendenti di accettare o rifiutare un messaggio (CNIL, 22 marzo 2017).

in una norma che appare obsoleta, un cimelio del passato; il processo comunicativo si svolge infatti al di fuori e autonomamente rispetto ad essa.

Tra l'altro, se i confini fisici dell'impresa si dilatano fino a inglobare reti e strumenti di comunicazione aziendali, qualsivoglia valutazione non potrà prescindere dalla compatibilità dell'utilizzo di strumenti tecnologici aziendali per finalità sindacali con il corretto funzionamento della rete informatica aziendale.

L'elasticità del limite del "normale svolgimento dell'attività aziendale" potrebbe imporsi nelle operazioni interpretative volte ad una ricostruzione sistematica dei diritti sindacali, proprio a fronte delle potenzialità dei moderni strumenti di comunicazione e di interazione. Quel limite potrebbe ragionevolmente espandersi oltre il perimetro applicativo dell'art. 26 ed essere chiamato a misurare la compatibilità dell'utilizzo di strumenti tecnologici aziendali per finalità sindacali con il corretto funzionamento della rete informatica aziendale. Un inedito significato può dunque essere attribuito alla scelta del legislatore di prevedere tale limite in una norma ritenuta di per sé applicabile a qualsiasi contesto aziendale, indipendentemente dalla sua consistenza dimensionale, e nonostante la sua collocazione nel Titolo III dello Statuto dei lavoratori. Del resto, alla giurisprudenza di legittimità²⁶, formatasi all'indomani dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, si deve la precisazione, tuttora attuale, in virtù della quale la libertà sindacale non può comportare il sacrificio di interessi opposti, ma altrettanto meritevoli di tutela, come la libertà d'iniziativa economica e di organizzazione dell'impresa, costituzionalmente garantita e tradizionalmente individuata quale limite esterno imposto all'attività sindacale in tutte le sue espressioni, ivi incluso il diritto di proselitismo.

Più in generale, passaggio ulteriore, oltre che necessario, è mettere in connessione il profilo della sicurezza informatica con la garanzia del normale funzionamento dell'attività aziendale, facendo affidamento su quelle pronunce giurisprudenziali che offrono la chiave per una lettura costituzionalmente orientata e che – per la solidità dei contenuti – non sembrano patire più di tanto l'ineludibile trascorrere del tempo. Ciò induce a spostare l'attenzione dalla logica tradizionale della salvaguardia degli impianti (intesi in senso materiale) a quella della rete informatica. Quando poi la rete informatica aziendale diviene bersaglio di manifestazioni di protesta collettiva – volte, ad esempio, a rallentare l'operatività di un servizio, a limitare le funzionalità di un sito web aziendale, a mandarlo in *crash*, a inondare un *account social* aziendale di contestazioni

²⁶ Cass. 22 febbraio 1983, n. 1325.

pubbliche (Maio 2022) – determinate condotte potrebbero risultare, in base alla valutazione operata caso per caso, rilevanti sul profilo penalistico prima ancora che giuslavoristico.

Ebbene, il profilo da ultimo segnalato intercetta il filone giurisprudenziale affermatosi in tema di critica sindacale manifestata attraverso i social che pone in risalto come sia complesso il governo dei contenuti trasmessi tramite strumenti informatici aziendali e non (D'Aversa 2019). Le manifestazioni del pensiero in rete si avvalgono dello schermo creato dalla stessa tecnologia, dietro il quale la comunicazione si tinge più facilmente di colori aggressivi. Al riguardo, è ormai pacificamente riconosciuta la rilevanza giuridica dei comportamenti che prendono forma in ambienti virtuali. Infatti, sebbene in rete opinioni, critiche e aspirazioni vengano formulate in bit anziché 'a parole' o per iscritto, tale modalità espressiva non incide sulla natura dei contenuti, né sulle conseguenze fattuali che da essi scaturiscono. L'altro lato della medaglia è caratterizzato dalle forme di interazione tra datore e lavoratori, già in passato ritenute di per sé legittime, ferma restando la verifica, da effettuarsi di volta in volta, delle finalità e delle modalità dell'iniziativa imprenditoriale (Ichino *et al.* 1992) e nel rispetto delle prerogative delle RSA²⁷. Oggetto di attenzione potrebbero essere semmai ingerenze datoriali (Marazza 2019a), in termini di formazione del consenso, che possono manifestarsi attraverso l'utilizzo dei social da parte di un datore di lavoro che, ad esempio, solleciti l'adesione a una determinata organizzazione sindacale, con l'effetto di produrre nuove forme di sindacalismo di comodo ex art. 17 dello Statuto dei lavoratori.

Vi è poi un profilo, forse non ancora adeguatamente indagato, ma legato al tema della protezione e del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, specie per i non iscritti e per gli iscritti ad un sindacato diverso rispetto a quello da cui parte la comunicazione. La necessità di tutelare il diritto alla riservatezza del soggetto di cui vengono trattati i dati e l'esigenza di salvaguardare il diritto di comunicazione o proselitismo sindacale trova una sponda nel diritto alla cancellazione a seguito di opposizione alla ricezione delle comunicazioni (artt. 21, co. 1 e 17, co. 1, lett. c, GDPR)²⁸. Vero è che la stesura del disciplinare interno sull'uso della e-mail

²⁷ Cass. 1° agosto 1986, n. 4934.

²⁸ La questione, inoltre, si intreccia con il tema – che in questa sede può solo essere accennato – della conservazione dei metadati in relazione alla necessità di assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica (da ultimo, provvedimento del GPDP 6 giugno 2024).

aziendale sollecitato dal Garante per la protezione dei dati personali²⁹, da definirsi coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali, potrà rappresentare l'occasione per regolare i diversi profili (Cristofolini 2024). Pertanto, se per un verso la contrattazione collettiva, specie di livello aziendale, può rappresentare un utile antidoto nella definizione di regole del gioco comuni e di linee guida per rendere la comunicazione digitale più rispettosa del ruolo delle parti, per altro verso, in un contesto fluido come quello in cui prende forma, essa può rivelarsi non risolutiva. L'efficacia di regole e linee guida, più o meno formalizzate, dipende principalmente dall'etica e dalla maturità delle singole persone, dalla loro capacità di rispettare e di riconoscere il ruolo degli interlocutori.

Le criticità poc'anzi segnalate emergono con particolare forza quando si parla di elezioni telematiche delle RSU (Anibaldi 2022, 169 ss.), tanto da aver suggerito in alcuni contesti (ivi incluso il settore del pubblico impiego) il congelamento delle rappresentanze in scadenza, in attesa di tornare – nel periodo post pandemico – ad esercitare il diritto di voto in presenza. Il tema è piuttosto controverso, giacché le modalità di voto online sono probabilmente la forma più evoluta di espressione democratica nel senso di partecipazione in un'ottica partecipativa. La genesi della rappresentanza dei lavoratori rappresenta infatti un momento cruciale nella valutazione dello stato di salute della democrazia sindacale. È di tutta evidenza, infatti, che il profilo che ci occupa si colloca al crocevia di una molteplicità di questioni che investono tanto le forme di partecipazione ai processi decisionali, quanto profili di natura tecnico-informatica. Le resistenze che si registrano nei confronti delle modalità di voto a distanza sono evidentemente legate all'assenza di una normativa specifica al riguardo.

La principale questione intorno alla quale si annida la diffidenza dei potenziali protagonisti è se debbano considerarsi legittimamente costituite RSU frutto di una consultazione elettorale telematica³⁰. In assenza di indicazioni normative e/o contrattuali al riguardo, talvolta le stesse organizzazioni sindacali si sono opposte,

²⁹ Garante per la Protezione dei dati personali, Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet, doc. web n. 1387522, 10 marzo 2007; Documento di indirizzo “Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati”, doc. web n. 9978728, 21 dicembre 2023.

³⁰ La questione è stata affrontata anche in altri ordinamenti. In Spagna si è verificata una spaccatura della giurisprudenza: da un lato alcune sentenze dicono che il riferimento normativo alle elezioni che si svolgono in presenza non impedisce il ricorso modalità di voto online, ove vi siano idonee garanzie; in altri casi invece la stessa norma è stata letta in senso restrittivo proprio perché non prevede esplicitamente l'esercizio del diritto di voto in modalità telematica. Ne deriva che la contrattazione collettiva non può prevedere forme di elezione telematica.

richiamando il dato letterale del Testo unico sulla Rappresentanza del 2014. Più problematica appare la posizione dei datori di lavoro che, per un verso hanno diritto ad avere come interlocutore un soggetto sindacale che sia stato legittimamente eletto; per altro verso, non essendo chiari i confini entro i quali possano muoversi senza correre il rischio che la loro condotta possa integrare i requisiti della antisindacalità, hanno in alcuni casi mantenuto un atteggiamento diffidente. Ebbene, dinanzi ad alcuni ricorsi alla Commissione di garanzia e al Comitato dei garanti, quest'ultimo ha affermato esplicitamente che, laddove il voto online garantisca le stesse tutele che devono essere garantite nel voto in presenza (quindi segretezza, irripetibilità del voto, impossibilità di ricondurre il voto specifico ad una determinata persona), l'elezione deve essere considerata valida.

Senonché, a monte, resta da chiarire quale soggetto (datore di lavoro o sindacato) sia tenuto a mettere a disposizione l'infrastruttura tecnologica necessaria all'esercizio del diritto di voto. Al riguardo, prevale la tendenza a ritenere che tale obbligo incomba sul datore di lavoro, probabilmente per effetto di una lettura estensiva di quanto previsto dal TU del 2014 quando si dice che "La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali". Una lettura che però potrebbe porsi in contrapposizione con quella fornita dalla giurisprudenza che ribadisce la necessaria assoluta neutralità del datore di lavoro rispetto alle modalità di espressione del diritto di voto per non incorrere in condotte che potrebbero essere considerate antisindacali³¹.

Nonostante sul piano funzionale la tecnologia sia in grado di surrogare pienamente la presenza fisica³², l'esercizio del diritto di voto in modalità telematica pone questioni di non trascurabile rilievo. Ecco perché la trasposizione al digitale di una procedura pensata avendo a mente la fisicità delle singole fasi

³¹ Se per policy aziendale comunicata ai dipendenti non è concesso l'uso della e-mail aziendale per usi extralavorativi, andrà valutata, volta per volta, la legittimità di iniziative datoriali (ad esempio l'attivazione di dispositivi *firewall*) finalizzate ad impedire l'uso improprio dello strumento. Più controversa è invece la questione della messa a disposizione dell'indirizzario aziendale (*mailing-list*).

³² Si pensi, a mero titolo di esempio, all'urna elettorale e alla scheda elettorale in versione digitale, oppure alla intranet aziendale (in sostituzione dell'albo) dove verrebbero pubblicate le comunicazioni che scandiscono i vari passaggi del processo elettorale (a partire dall'indizione), nonché alle 'circoscrizioni virtuali' capaci di preservare l'appartenenza dei singoli lavoratori ad una determinata unità produttiva, ma senza alcuna possibilità di associare il voto alla persona che lo ha espresso e garantendo le stesse tutele offerte nel caso di voto fisico.

richiede una chiara definizione dei ruoli di tutti i soggetti coinvolti e una lineare scansione dei passaggi propedeutici al momento in cui i lavoratori eserciteranno, individualmente, il proprio diritto di voto. Del resto, in tema di bilanciamento e definizione delle rispettive posizioni, merita di essere citato il passaggio del Testo unico sulla Rappresentanza del 2014 dove le parti, nel disciplinare le operazioni di voto per la costituzione o il rinnovo delle RSU, stabiliscono che le stesse dovranno tenersi “senza pregiudizio del normale svolgimento dell’attività aziendale”, assicurando così un ordinato e corretto svolgimento della consultazione.

Anche il sindacato, dunque, è chiamato a un significativo sforzo di alfabetizzazione informatica, necessario alla piena conoscenza delle potenzialità degli strumenti tecnologici utilizzabili per l’esercizio dei diritti sindacali. Le organizzazioni sindacali dovranno altresì farsi carico di valutare la coerenza della soluzione sviluppata con le disposizioni pattizie oggi in vigore, nella ricerca di un adeguato equilibrio fra esigenze di vario genere (ad esempio esigenze di sicurezza, gestione dei costi, agevole espressione del voto). Proprio perché le soluzioni che l’informatica è in grado di elaborare costituiscono una sfida per le parti sociali in ambiti sino ad ora non toccati da un intervento eteronomo, in linea generale, l’autonomia collettiva ben potrebbe intervenire con una operazione di aggiornamento dell’assetto regolatorio, in parte superato, per adeguarlo al nuovo scenario, salvo poi dover stabilire quale sia il livello (confederale, nazionale, aziendale) a cui conferire il delicato compito di provvedere ad un aggiornamento in chiave tecnologica.

In conclusione, questione prioritaria e di portata più generale è stabilire se la sincronizzazione di talune disposizioni con la nuova realtà tecnologica richieda necessariamente un intervento eteronomo. Probabilmente, i nodi della complessa matassa composta da problematiche interpretative ancora scoperte potrebbero essere districati con l’adozione di un puntuale provvedimento legislativo che, nondimeno, dovrà affidarsi a formulazioni tali da non imbrigliare l’azione dei protagonisti delle relazioni industriali ma che al contrario valorizzino il ruolo della contrattazione collettiva nella scelta del supporto (fisico e/o digitale), aperto alle possibili ma non prevedibili evoluzioni tecnologiche. Occorre allora chiedersi se essa sia effettivamente in grado di rafforzare finalità e contenuti dei diritti sindacali, soprattutto quelli che più di altri si prestano all’esercizio in forma digitale, o se al contrario questi stiano perdendo la loro vocazione. Risulta altresì essenziale una chiara definizione dei ruoli di tutti i

soggetti coinvolti. La questione diventa quantomai preponderante quando il tema oggetto di analisi incrocia diritti costituzionali, giacché, di fatto, le nuove tecnologie sono strumenti che consentono al sindacato di esercitare la propria funzione costituzionale (ex art. 39, co. 1, Cost.).

Vero è che il cambiamento che investe il lavoro oltre i confini aziendali propriamente intesi (Magnani 2019a e 2019b; De Simone 2019; Donini 2019; Bozzao 2022) e che si è cercato di descrivere adottando una prospettiva limitata ad alcuni profili della dimensione collettiva, è avvenuto a prescindere da qualsiasi preventiva teorizzazione e, per lo più, sotto la spinta delle esigenze di distanziamento fisico dettate dalla pandemia. Il tema della digitalizzazione dei diritti sindacali resta però ancora oggi fortemente ancorato al profilo del lavoro da remoto, nelle sue diverse accezioni, seppur con importanti evoluzioni nel passaggio dalla logica emergenziale a quella post-emergenziale. La riflessione deve invece spingersi oltre, giacché gran parte delle attività lavorative presenta una componente o caratterizzazione digitale, più o meno marcata, con la conseguenza che la dimensione fisica e quella virtuale si alimentano vicendevolmente, tendono a compenetrarsi. Il lavoro, inoltre, è sempre meno un luogo e sempre più un processo. Se da un lato le tecnologie costituiscono uno dei principali vettori di trasformazione sociale ed economica, dall'altro esse da sole non generano un cambio di paradigma; sono piuttosto da intendere come mezzi strategicamente utili ad accompagnare un processo di trasformazione e di (ri)progettazione delle forme e dei modelli organizzativi (Alaimo e Giustiniano 2020).

È da qui che parte l'impegno degli interpreti nel ricondurre a unità un fenomeno che appare ancora frammentario, capire le tendenze e provare ad anticiparle o quanto meno a guidarle. Per affrontare compiutamente le criticità che nascono dall'impiego della tecnologia nell'esercizio dei diritti sindacali è dunque richiesto un adeguato livello di alfabetizzazione informatica a tutti i soggetti coinvolti, in primis agli studiosi nella loro funzione di supporto agli attori sociali e al legislatore. Agli "architetti del nuovo lavoro" si richiede competenza nella "progettazione integrata di organizzazione, tecnologia, lavoro"; essi sono chiamati ad uno sforzo corale teso a dar vita a "processi di cambiamento partecipato" (Butera 2022).

Questa esigenza cresce inevitabilmente nella misura in cui le rappresentanze sindacali sono riconosciute autonome titolari del diritto di informazione rispetto all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente automatizzati"

deputati a fornire indicazioni rilevanti nella gestione del rapporto di lavoro. L'articolo 1-bis inserito all'interno del decreto legislativo n. 152/1997 precisa che resta fermo quanto disposto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, creando così le basi per l'avvio di logiche negoziali se da essi deriva la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tra l'altro, il disegno di legge di iniziativa governativa che recepirà nell'ordinamento italiano le sfide dell'intelligenza artificiale fa esplicito riferimento, per gli obblighi informativi, proprio alle modalità e ai casi di cui al citato articolo 1-bis del decreto legislativo n. 152/1997. A ben vedere, districarsi all'interno di un groviglio di disposizioni normative che si aggiungono a quelle poc'anzi citate e che con esse convivono (si pensi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, al Regolamento AI, alla direttiva piattaforme) è tutt'altro che agevole.

La complessità dei temi che oggi sono sottoposti all'attenzione delle parti sociali è evidentemente maggiore rispetto al passato. Il fenomeno della digitalizzazione applicato ai diritti sindacali, e più in generale alle relazioni industriali, apre inediti scenari di indagine. Con ciò confermando che sotto l'aggettivo 'sindacale' ricade anche quell'insieme di diritti di non immediata derivazione statutaria ma che sono, a tutti gli effetti, conseguenza dell'evoluzione della realtà storica. È questa la vera sfida che esige inevitabilmente la disponibilità di tutti i soggetti coinvolti in tale processo ad aprirsi alla contaminazione delle proprie conoscenze con quelle offerte da altri rami del sapere, contaminazione necessaria a comprendere le implicazioni connesse all'utilizzo delle tecnologie di nuova generazione in ambito lavorativo.

2 Digitalizzazione dei diritti sindacali: sfide e prospettive

2.1 Algoritmo e lavoratori: esperienze sindacali, incontri con rider, driver e dipendenti Amazon

Le transizioni, a partire da quella digitale, che stanno caratterizzando questo primo quarto di secolo, rischiano di riscrivere negativamente la narrazione del lavoro se inserite in una cornice economico-organizzativa che non muta contestualmente al mutare degli strumenti. Il lavoro, in particolare, richiede per sé la ricerca di una nuova dimensione di senso intorno a cui ragionare, sperimentare e innovare, tenendo conto del suo carattere antropocentrico.

La mancanza di correlazione tra l'affermazione di nuovi 'stili' di produzione con l'evoluzione positiva del diritto del lavoro e della contrattazione, favorita da processi di fatto disintermediati sia in ingresso sia in fase operativa, rischia di produrre una forte separazione dicotomica tra professioni ad alta qualifica e lavori a minor ingaggio cognitivo e ripetitività. Questa polarizzazione rischia quindi di estendere conseguentemente i propri riflessi anche sulla sfera economico-sociale con ricadute gravi in termini di welfare, politiche di inclusione e sistemi di garanzia.

La velocità con la quale sono state introdotte e applicate nuove tecnologie al mondo del lavoro ha ridotto le riflessioni e il dibattito ad analisi dell'accaduto privando, nella fase di *start-up*, la riflessione di una visione non vincolata rispetto alle opportunità e le implicazioni etico sociali che tali modelli rovesciano nel sistema. Analisi resa ancor più complessa in ragione di un innesto che avviene dentro delle cornici semantico-produttive date, senza il bisogno di generarne delle nuove. Proprio alla luce di questa considerazione, nel nostro agire sindacale

ci siamo spesso domandati se si trattasse veramente di una rivoluzione, o piuttosto di un accomodamento rigido su scale di produzione di derivazione taylorista animate dall'ideologia, tuttora imperante del neoliberismo. Tanto da pensare di trovarci di fronte a una falsa modernità i cui vantaggi non erano destinati all'uomo, bensì all'alimentazione di un sistema di cui il consumatore è spesso l'ignaro carburante. Un sistema le cui finalità superano la rigida coerenza della ricerca del profitto per spingersi, in alcuni casi, verso l'obiettivo del controllo generalizzato.

Questa sorta di upgrade in chiave neoliberista era già rintracciabile nei ragionamenti del professor Alain Supiot (2000) quando ha affermato che i prodromi di questa deriva potessero essere in qualche modo legati alla separazione avvenuta nel corso della prima rivoluzione industriale, quando si sancì la separazione tra lavoro prestato e il prodotto ultimo di tale attività, riducendo il lavoratore a 'mercante di sé stesso'. Una logica dentro la quale la contrattazione ha agito da strumento equilibratore tra i diversi interessi in gioco: la difesa del profitto da un lato e la tenuta occupazionale dall'altro. Uno iato potente che ha trovato ulteriore linfa nel passaggio dalla produzione di massa alla globalizzazione e terziarizzazione dell'economia, dalla finanziarizzazione degli interessi d'impresa fino alla schiavitù del *click*, carburante spesso inconsapevole del sistema. Una condizione in cui il lavoratore ridiventa, nella migliore delle ipotesi, ingranaggio, se non proprio parossistico, imprenditore di sé stesso nei limiti dei comandi e dei controlli impersonali imposti da un algoritmo.

L'affermazione di nuovi paradigmi che stanno rimettendo in discussione questa impostazione, tra resistenze e nuovi palcoscenici geopolitici, nel nome della sostenibilità, non hanno ancora raggiunto un grado di pervasività e accettazione tale da permettere l'estensione di una certa consistenza giuridica anche in realtà lavorative c.d. 'di frontiera'. Pur non sottovalutando il rischio di una progressiva accentuazione di un sistema lavoro fortemente polarizzato, in cui verso il basso si dissolve il concetto di subordinazione, queste nuove traiettorie di sviluppo possono rappresentare le impalcature dalle quali ricostruire un nuovo rapporto di senso, che lega il lavoro alla produzione e al capitale. Un rapporto dal quale prevalga un concetto di impresa di olivettiana memoria quale luogo "in cui non solo si organizza e si reclama il reddito, ma si elaborano valori funzionali allo sviluppo del lavoro umano", dove, "si fa cultura e accumulazione di conoscenza".

Lo scenario è altamente complesso, al contempo sfidante e richiede il riposizionamento di tutti gli attori chiamati a vario titolo sul palcoscenico dello sviluppo se si vuole tentare di procedere.

Nell'attività che ci contraddistingue come Federazione sindacale che occupa dei lavoratori dei trasporti e dell'igiene ambientale, sono due i casi affrontati aventi caratteristiche affini a quanto sopra descritto: Amazon e i cd. *Rider* operanti nel settore del *food delivery*.

Nel corso degli ultimi anni – in modo particolarmente intenso durante il drammatico periodo del lockdown – la Cisl Trasporti del Lazio si è cimentata con la rappresentanza dei lavoratori dipendenti da piattaforme: *rider*, *driver* dipendenti diretti degli stabilimenti Amazon. Questi ultimi ci hanno talvolta raggiunto, negli anni passati, per lamentare condizioni di lavoro non sostenibili, ma poi, impauriti, retrocedevano. Ogni tentativo di interlocuzione che avanzavano con il colosso di Seattle, veniva bruscamente interrotto in partenza: tutto era deciso e calcolato da un algoritmo elaborato a Barcellona. Il presupposto implicito era che all'algoritmo non si poteva rispondere.

Abbiamo approcciato i nuovi lavoratori digitali con un mix di 'vecchio e nuovo', riproponendo antichi metodi e valori, appartenenti agli albori del sindacato, insieme a nuove intuizioni e metodi adeguati agli attuali tempi dell'innovazione tecnologica. La Cisl ha la fortuna di avere tra i suoi padri fondatori Mario Romani e Giulio Pastore, che, richiamandosi all'economia del lavoro di Selig Perlman e alla 'Scuola del Wisconsin' fondata agli inizi del Novecento, hanno sempre sottolineato l'importanza e la centralità della contrattazione collettiva come valore fondante. Valore fondante che – sembra scontato dirlo, ma non lo è – deve in prima e ultima istanza migliorare le condizioni dei lavoratori, senza porsi diversi bersagli e obiettivi.

Facendo ricorso alle nostre antiche radici, abbiamo dunque affrontato un problema nuovo, quello di dipendenti e persone che hanno a che fare con una nuova solitudine: quella di chi interagisce con gli algoritmi, dietro cui si celano sempre persone.

La nostra azione si è orientata secondo tre direttrici: le condizioni di lavoro dei dipendenti Amazon, dei *rider* e dei *driver*.

Siamo partiti dalla rappresentanza dei lavoratori Amazon: con l'obiettivo di raggiungere i lavoratori e indurli, attraverso l'unione, a superare la paura di affrontare l'azienda, nel 2019 abbiamo noleggiato un furgone, su cui abbiamo affisso la scritta 'Pronto intervento diritti dei lavoratori'. Ci siamo diretti verso lo stabilimento di Passo Corese e abbiamo preteso di entrare: da mesi ci veniva ripetuto che non potevamo varcare una 'proprietà privata', ma i dipendenti diretti dello stabilimento erano all'epoca almeno 1.500 e abbiamo ritenuto necessario prioritario che potessero essere raggiunti da un'associazione sindacale. Questa iniziativa è stata fondamentale per rompere il ghiaccio con i lavoratori: da quel momento, passo dopo passo, abbiamo costruito una rete di fiducia con le persone, rivisitando metodi antichissimi, come le 'cene carbonare' che i sindacalisti dell'Ottocento imbastivano per legare con i lavoratori: nel giro di pochi anni siamo passati da zero iscritti a più di 250. Questo percorso è passato anche attraverso un momento di aspro conflitto, che in alcuni momenti è inevitabile. Amazon rifiutava di riconoscere la nomina di un nostro RSA e abbiamo deciso di avanzare un ricorso ex articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, per il comportamento antisindacale dell'azienda: insieme al nostro avvocato, di fronte a un nutrito staff di legali di Amazon, ci siamo sentiti come Davide contro Golia: il tribunale di Rieti ci ha dato ragione e la stampa ha scritto che stavolta è stato il sindacato a consegnare un pacco amaro al colosso di Seattle.

In seguito a questi avvenimenti, a livello nazionale è stato firmato un protocollo di relazioni industriali con Amazon che rappresenta un unicum al mondo: nel testo l'azienda riconosce che le relazioni sindacali sono un valore in sé. Si tratta di un risultato inaudito: chi conosce la storia passata e recente di Amazon in America sa che si è dovuto aspettare il 2022 per vedere entrare per la prima volta il sindacato in uno stabilimento di New York, con una storica votazione dei lavoratori di un centro di smistamento di Staten Island, che hanno sfidato la contrarietà dell'azienda.

Le credenziali di accesso alla contrattazione constano anche di preparazione e conoscenza dei fenomeni. Per questo motivo il percorso della Fit del Lazio sul caso Amazon è stato caratterizzato non solo da un dinamico movimentismo rivendicativo, ma anche da un lungo periodo di analisi, riflessione e confronto con esperti e accademici, in linea con il carattere tipico della Cisl.

Oltre alle cene carbonare con i lavoratori Amazon, ci siamo richiamati a un'altra tradizione, stavolta tipicamente 'cislina': per accompagnare la nostra prassi

sindacale abbiamo ritenuto fondamentale avvalerci di un sostegno concettuale, nel solco di quanto avviene da sempre con il Centro studi Cisl di Firenze e in linea con quanto ha sempre sostenuto Vincenzo Saba, storico direttore del Centro e dell'Ufficio studi della Cisl, secondo cui l'agire del sindacato deve prevedere un collegamento con le istituzioni universitarie e i centri di ricerca. Abbiamo dunque commissionato a un giovane ricercatore in sociologia, Andrea Failli (2022), una ricerca qualitativa sullo stabilimento Amazon di Passo Corese, che contiene interviste molto interessanti e rivelatrici: l'algoritmo calcola tutto, anche le pause per andare in bagno. Lo studio è diventato un libro, *Dal digitale al mondo fisico*, pubblicato da Edizioni Lavoro, ed è stato presentato dall'autore nel corso del convegno "Il futuro del lavoro e delle relazioni industriali: digitalizzazione, sostenibilità, inclusione", organizzato a Milano dall'Associazione italiana di studio delle relazioni industriali (Aisri). La ricerca, che è stata anche insignita del premio 'Pierre Carniti' nell'ambito del congresso della Cisl, mostra in modo sintetico che l'attività di Amazon rappresenta un ritorno a una visione del lavoro neo-tayloristica, dove adesso è un 'algoritmo' – ovvero una persona dietro a un algoritmo – a controllare il processo lavorativo, dalla pausa alla produttività e alle performance dei lavoratori: altre importanti caratteristiche che emergono dall'indagine di Failli riguardano il fatto che il management ha un orientamento 'non-union' e che i lavoratori sono soggetti a ritmi e carichi di lavoro difficilmente sostenibili: ogni tre o quattro anni, in America, i lavoratori cercano lavori diversi, ma abbiamo fatto presente ad Amazon diverse volte il fatto che in Italia non è altrettanto facile trovare occasioni occupazionali diverse. Ciò è dovuto anche al fatto che l'azienda tende a insediare i propri stabilimenti in aree a forte depressione occupazionale, proprio perché in queste zone i lavoratori sono più propensi ad accettare condizioni lavorative non ottimali.

Nell'esperienza Amazon, così come quella dei rider e dei driver, posta di seguito, ci siamo presto resi conto che non potevamo essere solo inclusivi perché eravamo di fronte a qualcosa di inedito che avevamo il dovere di conoscere. Dovevamo essere riconosciuti. Acquisire il linguaggio dei lavoratori.

Per quanto riguarda la rappresentanza dei rider e dei driver, abbiamo individuato la mancanza di luoghi di socializzazione per questa categoria di lavoratori. Nel 2020 abbiamo invitato queste persone al cinema per vedere il film *Sorry, we missed you* di Ken Loach: una parabola sulle criticità di un padre di famiglia che decide di fare il corriere e si ritrova a fare i propri bisogni in una bottiglia per rispettare ritmi di lavoro insostenibili. In quell'occasione i lavoratori hanno confermato che purtroppo non si trattava di una semplice finzione

cinematografica: anche nel 2020, in Italia, c'erano lavoratori costretti a fare i bisogni in un recipiente di plastica.

Abbiamo dunque deciso di rilevare un negozio su strada, purtroppo fallito a causa della pandemia, che si trovava proprio sotto alla nostra sede sindacale. È nata così la 'Stazione Lavoro', un rifugio urbano per persone che, data la natura della loro occupazione, faticano a fare le azioni più semplici, quali andare al bagno o ricaricare il telefono. Ci siamo ispirati alle antiche stazioni di posta di un tempo e abbiamo fatto in modo che lo spazio diventasse un luogo comune di socializzazione: ogni anno, per fare un esempio, mangiamo un panettone insieme ai rider. Siamo infatti convinti del fatto che, come sosteneva il nostro fondatore, Giulio Pastore, "non si tratta di andare incontro ai lavoratori, ma di vivere in mezzo ad essi". Anche in questo caso abbiamo riproposto un'antica ricetta, quella dello stare insieme: i primi rider e driver che abbiamo conosciuto – Elio, Fressy, Giuseppe – hanno spesso lamentato, infatti, un grande senso di solitudine. La Stazione Lavoro è comparsa anche nella trasmissione *Rebus* di Corrado Augias, come esempio di sindacato di prossimità e luogo di ripartenza per chi cerca nuove possibilità.

Due sono oggi gli elementi di successo che sanciscono le piste di lavoro sulle quali cammina il nostro lavoro contrattuale: l'Accordo integrativo aziendale siglato il 29 marzo 2021 con Just Eat, che si risolve nell'inquadramento dei rider come lavoratori subordinati rientranti nell'egida del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione; la Direttiva europea per i lavoratori delle piattaforme 2024/2831 che riconosce questi ultimi come dipendenti di una piattaforma digitale (e non lavoratori autonomi) se il loro rapporto di lavoro con soddisfa almeno due dei cinque indicatori stabiliti nel testo:

- limiti massimi applicabili alla retribuzione che i lavoratori possono percepire;
- supervisione dell'esecuzione del loro lavoro, anche con mezzi elettronici;
- controllo della distribuzione o dell'assegnazione dei compiti;
- tempo e il controllo delle condizioni di lavoro e limitazioni alla scelta dell'orario di lavoro;
- limitazioni alla libertà di organizzare il proprio lavoro e regole in materia di aspetto esteriore o comportamento.

Le conclusioni che traiamo dal nostro vissuto sulla rappresentanza di queste tre dimensioni del lavoro digitale riguardano la ‘falsa modernità’ del lavoro nell’epoca dell’innovazione tecnologica: troviamo che non ci sia nulla di futuristico nello sfuggire alle istituzioni salariali e ai diritti dei lavoratori.

Richiamandosi ancora una volta a Selig Perlman, ribadiamo che è proprio la contrattazione, a nostro avviso, il luogo in cui trovano una sintesi virtuosa tra due opposte ideologie: quella produttivistico-economica e quella del benessere, che possono e devono coniugarsi in una visione che non esclude né il profitto né il vantaggio per i lavoratori.

Un’ulteriore considerazione sulla ‘modernità’: seguendo le analisi e gli avvertimenti di Daron Acemoglu e Pascual Restrepo, professori di Economia del MIT e della Boston University, l’impatto dell’innovazione e dell’Intelligenza artificiale sull’occupazione dipende da come sarà orientata: potrebbe determinare un saldo negativo sull’occupazione o, al contrario, riorganizzare le mansioni generando benefici su vasta scala. L’importante è, a nostro parere, che la tecnologia abbia una direzione umana, in cui al comando degli algoritmi restino persone orientate all’umanesimo.

Nel nostro piccolo, stiamo tentando di introdurre trasformazioni organizzative virtuose e orientate alla partecipazione in un’azienda romana operante nella gestione dei rifiuti: abbiamo sottoscritto un protocollo di relazioni industriali che prevede anche la formazione congiunta di lavoratori e quadri e al progetto partecipano Tiziano Treu, già ministro del Lavoro e delle politiche sociali e Federico Butera, professore emerito di Scienze dell’Organizzazione, già Ordinario all’Università di Milano Bicocca e all’Università di Roma Sapienza.

Alla luce delle grandi trasformazioni che stiamo attraversando, non dobbiamo essere rigidamente contro l’innovazione, che può rappresentare un’opportunità, ma dobbiamo concertare, contrattare, introdurre dinamiche partecipative in cui automazione e digitalizzazione siano al servizio sia dei lavoratori che del profitto. In questo senso e in questo momento, dunque, pensiamo che il sindacato avrà sempre un ruolo attuale e insostituibile nella costruzione di una società più equa e più giusta.

In conclusione, una frase di Ilvo Diamanti che indica in modo evidente la via da seguire: “Lo specchio si è rotto. Ciascuno si riflette nel suo frammento. Nel suo

particolare. Nel suo immediato. Ma non c'è domani, se non si (ri)propone uno specchio comune”.

2.2 Note sullo sviluppo e sulla diffusione della digitalizzazione dei diritti sindacali nel tessuto manifatturiero

Nel presente paragrafo è presentato un quadro sintetico dello stato dell'arte in materia di digitalizzazione dei diritti sindacali, basato su dati empirici e riflessioni, frutto dell'esperienza lavorativa maturata nell'ambito delle relazioni industriali presso le Aziende manifatturiere del Veneto orientale, un modello esemplificativo di un'economia all'avanguardia con il panorama europeo.

Come si avrà modo di argomentare, l'impressione è che, nel Territorio in questione, il processo di digitalizzazione dei diritti sindacali sia ancora ad uno stadio iniziale in cui si registra una spinta verso la velocizzazione e il rafforzamento di tendenze che erano già in atto prima e/o durante l'emergenza pandemica.

Al momento, il sistema tradizionale di esercizio dei diritti sindacali non sembra destinato ad essere soppiantato da modalità di esercizio digitale, bensì affiancato, in misura maggiore o minore, da quest'ultimo. Il tessuto produttivo in cui opera Confindustria Veneto Est³³ è dominato dal settore manifatturiero, caratterizzato da una massiccia presenza di produzioni di beni fisici, eseguite in Aziende di dimensioni piccole o medie con una forte presenza di famiglie imprenditoriali che ne detengono la proprietà.

È una realtà territoriale in cui sono fondamentali la conoscenza diretta e personale e la vicinanza fisica. Ciò emerge tanto nel rapporto associativo, quanto – più in generale – nel *modus operandi* delle relazioni industriali. Nel quadro così sinteticamente delineato, il processo di digitalizzazione dei diritti sindacali è ancora abbastanza limitato. Si intravede, piuttosto, la tendenza a potenziare prassi che erano già in atto, talvolta persino con qualche effetto indesiderato. Le bacheche sindacali elettroniche rappresentano una significativa eredità dell'emergenza pandemica che si sta diffondendo nelle realtà aziendali più strutturate e grandi. In verità, anche prima della pandemia, in alcuni casi le

³³ L'attività dell'Associazione copre le Province di Padova, Rovigo, Treviso e Venezia. Le riflessioni che seguono si riferiscono, in particolare, al territorio trevigiano in cui l'Autore opera in misura prevalente.

rappresentanze sindacali utilizzavano già spazi virtuali nelle reti intranet aziendali per pubblicare i loro materiali.

In generale, normalmente questi spazi sindacali virtuali si aggiungono e non sostituiscono gli spazi fisici che l'Azienda mette a disposizione delle rappresentanze sindacali per le loro comunicazioni, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le questioni legate alla gestione delle bacheche sindacali elettroniche e alle relative responsabilità sono state affrontate, in concreto, adottando diverse soluzioni. Qualche Azienda, per ragioni di sicurezza, ha preferito assegnare la gestione della bacheca all'Ufficio IT: accade così che la RSU inoltra i documenti all'Ufficio IT che poi provvede a caricarli in bacheca; qualche altra Azienda consente invece che l'operazione di inserimento sia svolta direttamente dalla RSU, entrambe le soluzioni presentano però profili potenzialmente critici.

Nel primo caso, come può essere individuato con certezza il limite entro il quale l'Ufficio IT esercita soltanto le sue prerogative tecniche, senza rischio di essere accusato di porre in essere una sorta di potere di controllo datoriale preventivo sulle comunicazioni sindacali? E se le suddette comunicazioni fossero ad esempio ingiuriose o contenessero affermazioni palesemente inveritiere, l'Ufficio IT potrebbe/dovrebbe impedirne la pubblicazione? E se la pubblicazione fosse consentita comunque, il suddetto Ufficio assumerebbe qualche responsabilità al riguardo?

Tuttavia, non è esente da rischi neppure il caso in cui sia direttamente la RSU a occuparsi dell'inserimento dei materiali. Ad esempio, se venisse caricato un file infetto, la RSU dovrebbe rispondere degli eventuali conseguenti danni al sistema informatico aziendale? In che misura? Altro tema fondamentale è quello riferito agli spazi. I locali aziendali riservati alle rappresentanze sindacali, infatti, sono sempre più spesso dotati di computer connessi alla rete aziendale. Accade inoltre che alle suddette rappresentanze venga assegnato un indirizzo di posta elettronica riservato (ad esempio 'RSU@nomeazienda.it') per l'inoltro di comunicazioni sindacali. L'assegnazione di un indirizzo dedicato consente una più facile individuazione da parte dei destinatari delle e-mail aventi natura sindacale. Al riguardo, verrebbe da chiedersi se la rappresentanza sindacale debba ottenere l'assenso preventivo del Collega al fine di utilizzare il suo indirizzo di posta elettronica aziendale per le comunicazioni di natura sindacale. Allo stato attuale, tuttavia, non sembra cogliersi una particolare sensibilità rispetto al tema in questione.

Durante l'emergenza pandemica, a causa delle restrizioni imposte alla possibilità sia di muoversi che di avere incontri interpersonali, gli incontri sindacali si tenevano in modalità da remoto (con video collegamenti o comunque con il supporto di piattaforme come Microsoft Teams, webex, Google Meet ecc.). Ad oggi, gli incontri sindacali meramente informativi possono svolgersi ancora con questa modalità, specie nel caso di Aziende plurilocalizzate.

Invece, i veri e propri incontri di trattativa sindacale, cadute le limitazioni pandemiche, sono rapidamente tornati a svolgersi in presenza. In primo luogo, gli incontri fisici sono più semplici e rapidi, per lo scambio di testi, i 'botta e risposta', e così via. Inoltre, gli incontri virtuali privano le parti sindacali e datoriali di tutto quel corredo comunicativo non verbale che è parte integrante della trattativa, ovvero la gestualità, l'espressività, le pause, le accelerazioni, i segni d'intesa con le controparti o con i compagni di delegazione ecc. Si osserva, in generale, che le assemblee sindacali da remoto sono state abbandonate; in altre circostanze, esse vengono utilizzate solo in casi del tutto eccezionali³⁴. Probabilmente, ciò è dovuto al fatto che, da un lato non hanno portato ad un significativo incremento dei partecipanti e dall'altro non consentono un contatto diretto tra Sindacato e Lavoratori. L'assenza di tale contatto limita, tra l'altro, l'efficacia dell'attività di proselitismo. Se ne ricava che, durante la pandemia, le Organizzazioni sindacali sono state tra i soggetti che più hanno sofferto le restrizioni alla libertà di movimento, perché ciò ha comportato la recisione dei rapporti interpersonali con la base dei Lavoratori. Qualche rappresentanza sindacale di grandi Aziende si è dotata di un proprio profilo social, ad es. su Facebook. Parallelamente, si vanno diffondendo anche i gruppi WhatsApp di iscritti al sindacato di una determinata Azienda e rappresentanze sindacali, oppure gruppi di direzioni del personale e RSU. In alcuni casi, aziende multilocalizzate hanno dotato i rappresentanti sindacali esterni ed interni di una propria firma digitale, così da facilitare la raccolta di firme per la sottoscrizione di accordi collettivi aziendali³⁵: in sintesi, la bozza di testo/accordo sindacale viene proiettata 'a video' e discussa durante l'incontro sindacale; successivamente viene inviata a ciascuna Parte per raccogliere eventuali osservazioni; poi viene letta nell'incontro conclusivo per giungere alla versione definitiva; infine, viene

³⁴ Per una disamina giuridica dell'assemblea sindacale da remoto vedasi paragrafo 2.3 'La dematerializzazione del luogo di lavoro e l'esercizio del diritto di assemblea in modalità digitale' in questo Report.

³⁵ Tale soluzione è stata adottata ad esempio da Infocamere ScpA per ovviare al problema della raccolta delle firme nei casi di accordi aziendali relativi a più sedi sparse nel territorio nazionale. La misura è nata per affrontare l'emergenza pandemica da Covid-19 e poi è stata mantenuta.

fatta circolare tra le Parti per l'apposizione della firma digitale. In riferimento alle modalità telematica di elezione delle RSU si registra un clima di diffidenza.

Il problema di fondo è legato alla necessità di dotarsi di una piattaforma elettronica di voto, che sia di utilizzo intuitivo e che garantisca la certa identificazione dei votanti.

Non è chiaro però chi dovrebbe essere onerato della predisposizione di tale piattaforma, sostenendone altresì i relativi costi: difficile immaginare che il Datore di lavoro accetterebbe di buon grado di essere gravato di un ulteriore obbligo in relazione ad una procedura sindacale rispetto alla quale deve restare estraneo. A ciò si aggiunge il rischio che la parte datoriale si trovi coinvolta in discussioni sulla regolarità della procedura elettiva o, nella peggiore delle ipotesi, che venga tacciata di comportamento antisindacale per aver condizionato il suo svolgimento.

Resta poi da dimostrare che l'esercizio telematico del voto sia in grado di estendere la platea degli elettori, giacché l'esperienza maturata nel contesto territoriale di riferimento mostra – come segnalato nel paragrafo 2.4 – che le assemblee sindacali svolte in modalità telematica non hanno fatto registrare un significativo incremento dei partecipanti.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, frutto – giova ricordarlo – di un'esperienza maturata all'interno del territorio del Veneto Est, il sistema dei diritti sindacali delineato nel corso degli ultimi cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori, dalla prassi e dalla contrattazione collettiva non appare irrimediabilmente obsoleto e irrecuperabile. Sebbene emerga la necessità di una spinta evolutiva, la partecipazione fisica e collettiva resta tuttora parte fondante e irrinunciabile dei diritti sindacali.

Gli strumenti informatici, ove utilizzati in modo soverchiante, rischiano di far perdere il senso corale della partecipazione alla vita aziendale, che è in sé una piccola comunità, anche nei profili delle relazioni industriali.

Il sistema tradizionale, quindi, non deve essere cancellato: deve però evolvere rapidamente, anche sotto il profilo della cornice normativa di riferimento, dimostrando di essere capace di sfruttare le nuove tecnologie per rafforzarsi, ad esempio favorendo le comunicazioni e la diffusione di informazioni di carattere sindacale. In tal senso, appare centrale anche il ruolo delle parti sociali nel mitigare i rischi connessi all'impiego di strumenti di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro. Nel difficile tentativo di fornire una definizione univoca di cosa significhi 'intelligenza artificiale', appare preferibile richiamare una nozione ampia che rinvia a macchine e/o programmi informatici i quali, raccogliendo ed

elaborando dati, sono in grado di apprendere ed evolvere, fornendo soluzioni a problemi più o meno complessi.

È ragionevole immaginare che i lavoratori in grado di avvalersi dell'intelligenza artificiale avranno un accesso privilegiato alle posizioni lavorative più qualificate. La contrattazione collettiva potrebbe, pertanto, essere il terreno di confronto e di accordo per Aziende, Lavoratori e Parti sociali nel governo dell'uso dell'intelligenza artificiale. Ciò sembrerebbe possibile percorrendo due strade maestre:

- attuare percorsi formativi rivolti ai Lavoratori che dovranno confrontarsi, nell'espletamento delle proprie mansioni, con strumenti di intelligenza artificiale;
- riflettere sul tema dei controlli sull'attività di lavoro e, in particolare sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che mostra tutta la sua veneranda età, nonostante le recenti novelle legislative. Se per un verso la distinzione tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo resta ancora piuttosto oscura, per altro verso sembra inutile opporre rifiuti aprioristici. Basti pensare che già da tempo sono in uso i sistemi MES (*manufacturing execution system*), ovvero quei sistemi che raccolgono ed elaborano dati – soprattutto rispetto alla produzione – in tempo reale per l'ottimizzazione dei processi tecnici, organizzativi, logistici e gestionali.

2.3 La dematerializzazione del luogo di lavoro e l'esercizio del diritto di assemblea in modalità digitale

Negli anni Settanta del secolo scorso, con lo Statuto dei lavoratori, il concetto di luogo di lavoro era un elemento strutturale della disciplina del rapporto di lavoro e si instaurava così una relazione collaborativa tra le persone nel contesto dell'impresa, vista non solo in termini di attività, ma anche come formazione sociale (Topo 2022).

In tale contesto, l'unità produttiva non rappresenta soltanto il luogo fisico dell'attività d'impresa, ex art. 2028 c.c., ma anche il luogo dove si realizza la socialità del lavoro, che è strettamente connessa al rapporto di lavoro, pur rappresentando una dimensione immateriale dello stesso, trattandosi di relazioni interpersonali.

Il luogo di lavoro, quindi, da elemento strutturale per la costruzione del rapporto di lavoro, viene significativamente indebolito soprattutto a partire dal periodo pandemico che ha imposto il lavoro a distanza alla maggior parte dei lavoratori, anche se con modalità non sempre riconducibili al lavoro agile, o al lavoro su piattaforma (Topo 2022).

È quindi importante ristabilire la centralità della contrattazione collettiva da parte delle organizzazioni effettivamente rappresentative degli interessi dei lavoratori, ma anche riflettere sulle nuove modalità del lavoro, verificando come le stesse possano essere organizzate grazie alle nuove tecnologie.

Risale infatti già agli anni Ottanta del secolo scorso il potenziamento delle tecnologie informatiche e telematiche nel mondo del lavoro, ma nel contesto attuale la velocità dell'evoluzione tecnologica e delle correlate trasformazioni porta ad esasperare la liquidità della società (Messinetti 2021).

Attualmente l'attività lavorativa viene svolta in un contesto prevalentemente virtuale e gran parte delle attività lavorative presenta una caratteristica digitale, più o meno significativa, con la conseguenza che la dimensione fisica e quella virtuale tendono a intersecarsi vicendevolmente (Anibaldi 2022).

In questo contesto anche la dimensione collettiva del rapporto di lavoro è interessata da un profondo cambiamento. Da un lato le nuove tecnologie possono consolidare la sfera di azione del sindacato, favorendo la possibilità di contattare una vasta platea di lavoratori, anche distanti tra loro, dall'altro lato, mancando il contatto fisico tra i lavoratori, meno agevole potrebbe essere la costruzione di un agire collettivo in una realtà sempre più digitale.

In più la tecnologia conduce ad una disintermediazione delle relazioni di lavoro, dando vita a luoghi e modalità di raccolta del consenso e di formazione delle decisioni rispetto ai quali i canonici strumenti dell'autonomia collettiva presentano evidenti limiti.

Se si considera poi l'impatto che le tecnologie hanno sulla proiezione esterna delle dinamiche sindacali, è semplice riflettere sul fatto che l'uso delle tecnologie è in grado di dare un'ampia visibilità al conflitto, coinvolgendo anche i clienti del datore di lavoro. La tecnologia permette quindi di diffondere in maniera molto rapida il conflitto sindacale (Marazza 2022)³⁶.

La tecnologia, infatti, ha la possibilità di permettere la rilevazione di tutta una serie di attività, al di là della collocazione spazio-temporale della prestazione

³⁶ Il tema è ampiamente affrontato nel paragrafo 2.4 'Digitalizzazione e diritto di sciopero'.

lavorativa. Al pari della dimensione individuale anche quella collettiva risente del diverso modo di concepire il luogo e il tempo del lavoro subordinato. Alla luce della riflessione effettuata, si può considerare che si viene a creare uno stretto legame tra diritto del lavoro e tecnologia che incide sulla fattispecie stessa di luogo di lavoro, visto come spazio in cui si svolge l'attività lavorativa. Ed è principalmente a seguito del lavoro agile che soprattutto nell'esperienza italiana, il luogo di svolgimento della prestazione, perde il carattere della 'fissità' e l'attività lavorativa può essere svolta anche fuori dello spazio aziendale. In tale contesto è utile fare una riflessione sull'evoluzione dell'esercizio dell'assemblea sindacale, ex art. 20 dello Statuto dei lavoratori svolta anche con l'uso delle tecnologie informatiche³⁷.

L'assemblea sindacale esprime il principio di democrazia diretta nei luoghi di lavoro e la volontà del legislatore di inserire un limite esterno al riconoscimento dei diritti nei riguardi della sfera delle prerogative del datore di lavoro si è espressa nella scelta di riservare la titolarità del potere di indizione e le materie che verranno trattate nell'assemblea a specifici organismi selezionati, considerati soggetti affidabili anche nell'utilizzo del diritto statutario (Grandi 1976). Infatti, l'interesse alla produzione aziendale è garantito attraverso la previsione di un limite del monte ore retribuito.

Sul piano dei contenuti l'oggetto dell'assemblea deve riguardare "materie di interesse sindacale e del lavoro" da indicare nell'ordine del giorno. Dentro la cornice statutaria, seppur declinato in modalità digitale, l'esercizio del diritto di assemblea deve però mantenere una coerenza con gli obiettivi previsti dal legislatore (Aniballi 2022).

Uno dei profili problematici che sembrano emergere, in particolar modo, con l'esercizio in forma digitale dell'assemblea sindacale è quello riguardante fino a che punto si deve spingere il dovere di cooperazione datoriale? (Donà e Marocco 2021)

Un decreto del Tribunale di Milano del 30 luglio del 2019 sembra pronunciarsi che non serve tale obbligo di cooperazione datoriale, messa a disposizione dell'applicativo e strumenti hardware, e pertanto tale comportamento non pone in essere una condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, anche

³⁷ Per una disamina dell'assemblea sindacale in modalità virtuale nel contesto del Veneto Orientale si rimanda al paragrafo 2.2.

se il diritto può essere esercitato al di fuori dell'ambiente di lavoro e ricade sotto la responsabilità sindacale.

Da un confronto avvenuto con le scienze informatiche, appare evidente invece che il dovere di cooperazione datoriale nella proiezione informatica dell'art 20 dello Statuto dei lavoratori sia doveroso, quando si tratta di assemblea retribuita. Infatti in questo contesto è stato rilevato che "tutte le volte che si deve trasferire un servizio/funzione dal mondo fisico al mondo digitale si cerca di replicarne fedelmente le caratteristiche funzionali e quindi i tre items, pagina web aziendale, applicativo di teleconferenza e crittografia, devono consentire la replica nello spazio virtuale di quanto avviene in quello fisico, garantendo i principi dell'ordinamento: tutela della riservatezza e della libera espressione del pensiero del lavoratore, ma garantiscono anche l'attuazione della disciplina dell'istituto sia legale, che collettiva".

Tale prerogativa datoriale consente anche al datore di lavoro di esercitare le prerogative di controllo che gli sono proprie, come la verifica della titolarità del potere di convocazione e dell'orario di lavoro.

In merito agli Accordi è possibile operare una classificazione dell'evoluzione degli stessi anche in riferimento alla previsione dell'esercizio da remoto dell'assemblea sindacale.

Vi sono le Linee guida per lo svolgimento in sicurezza delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria da Covid-19 siglate il 18 giugno 2020 da Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom e Uilm. In questo contesto lo svolgimento da remoto dell'assemblea configura un'ipotesi residuale, da considerare secondo le prassi aziendali e solo per consentire la partecipazione alle iniziative sindacali, tanto che emerge in queste linee guida il dettame che i lavoratori in smart working partecipano, dove possibile, in presenza.

Vi è poi il Protocollo d'Intesa Assolavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uiltemp del 24 novembre 2020 in tema di Emergenza epidemiologica da Covid-19: assemblee sindacali in modalità da remoto. In questo caso appare ben disciplinato l'istituto, anche se come una extrema ratio e comunque risultando escluso il dovere di cooperazione datoriale. Lo svolgimento da remoto è permesso infatti solo dove non sia consentito quello in presenza. Il terzo accordo è invece il Verbale di riunione tra l'Abi e la Fabi, la First Cisl, la Fisac CGIL, la UILCA, la Unisin Falcri - Silcea Sinfub, riguardante nello specifico il diritto di assemblea in remoto, stipulato il 21 dicembre 2020. In questo caso si tratta di una vera e propria sperimentazione dell'istituto che ripropone in maniera funzionale il diritto di assemblea, prevedendo la messa a disposizione da parte del datore di lavoro

dell'applicativo per l'esercizio da remoto del diritto. In riferimento al Verbale, è compito delle imprese indicare le piattaforme per lo svolgimento delle assemblee da remoto e le modalità di organizzazione che potranno considerare la numerosità dei possibili partecipanti. Ovviamente il dovere di cooperazione datoriale tiene in considerazione le esigenze di produzione e il fatto che si tratta di una strumentazione aziendale, in modo tale che la messa a disposizione avviene nell'ambito delle soluzioni tecnologiche e con la salvaguardia della sicurezza informatica (Donà e Marocco 2021).

L'esercizio dei diritti sindacali in modalità da remoto è ravvisabile anche negli accordi di 'seconda generazione', ovvero quegli che indicano linee guida, o fasi per il passaggio da un lavoro agile ad un nuovo modello di lavoro da incrementare in modo stabile e strutturale: in tal senso vi sono l'Accordo Comdata del 17 marzo 2022, l'Accordo Fastweb del 18 maggio dello stesso anno, l'Accordo Leonardo dell'8 marzo del 2022, l'Accordo ENI New Smart Work del 28 ottobre del 2021 (Aniballi 2022).

Nell'ottica di traslare l'assemblea sindacale dal mondo fisico a quello virtuale, le parti potrebbero giungere alla conclusione che tutte le assemblee debbano essere indette e svolgersi soltanto su piattaforma aziendale. In questo senso è utile richiamare l'Accordo Vodafone SpA del 29 ottobre 2020, che prevede la messa a disposizione da parte dell'azienda, di un apposito ambiente virtuale "che sarà identificato da un link che dovrà essere inserito nelle comunicazioni di convocazione dell'assemblea e che permetterà a ciascun partecipante il collegamento immediato". Il 3 febbraio 2021 le società Wind Tre, Wind Tre Italia, Wind Tre Retail e le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTel-Cisl e UILCOM -Uil, con il coordinamento delle RSU Wind Tre hanno poi sottoscritto un Verbale di Accordo relativo all'implementazione del modello di lavoro agile. In questo Accordo sono previsti anche i diritti e libertà sindacali e vengono ribadite le disposizioni del Protocollo Relazioni Industriali del 16 marzo 2017. L'esercizio del diritto di assemblea sindacale è previsto in via telematica, all'art. 12 con l'utilizzo della piattaforma Teams adottata dall'azienda.

La messa a disposizione dell'applicativo di teleconferenza predisposto dal datore di lavoro ripropone il suo dovere di cooperazione all'esercizio del diritto e questo anche per permettere la verifica dell'orario di lavoro (Donà e Marocco 2021).

Analizzando le soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva, che hanno lo scopo di garantire l'attuazione del diritto di assemblea, di solito spetta all'azienda assicurare ai soggetti sindacali titolari, l'utilizzo di bacheche elettroniche e

specifici ambienti informatici per lo svolgimento delle assemblee sindacali da remoto³⁸.

Come sopra evidenziato, appare meno frequente il caso in cui la piattaforma per l'esercizio del diritto di assemblea da remoto venga fornita dalle RSA/RSU o dalle OO.SS richiedenti, come nel caso del Protocollo d'Intesa sottoscritto da Assolavoro e dalle OO.SS il 24 novembre 2020.

In mancanza di una previsione contrattuale, sembra difficoltoso considerare l'antisindacalità della condotta datoriale sulla mancata dotazione di strumenti operativi per l'assemblea da remoto.

Anche parte della giurisprudenza³⁹ sembra escludere nei riguardi del datore di lavoro un obbligo di attivarsi per trovare locali diversi da quelli aziendali, o di adeguare quelli esistenti allo svolgimento dell'assemblea, cosicché qualsiasi limitazione della posizione del datore di lavoro a favore dell'attività sindacale richiede una previsione espressa (Vallebona 2022).

Altra giurisprudenza più recente e consolidata considera invece come antisindacale la condotta del datore di lavoro che non metta a disposizione idonei locali in cui i lavoratori potranno svolgere l'assemblea⁴⁰.

Quando invece il rifiuto si basa sulle difficoltà legate alla garanzia della sicurezza informatica, potrebbero essere richiamati i principi applicati alla versione analogica dell'assemblea, da quelle pronunce che hanno considerato legittimo il rifiuto di locali non idonei allo svolgimento dell'assemblea per ragioni di sicurezza degli impianti⁴¹. In più l'imprenditore ha l'obbligo di fornire, per il tempo

³⁸ Vi sono in tal senso il Protocollo sul lavoro agile sottoscritto nell'ambito della Filiera delle Telecomunicazioni del 30 luglio 2020; l'Accordo Tim del 4 agosto del 2020; l'Accordo Olivetti SpA del 28 settembre 2020; l'Accordo Aziendale Vodafone del 29 ottobre 2020; l'Accordo ABI del 21 dicembre 2020; l'Accordo Gromart Srl del 4 gennaio 2021; il CCNL Lavanderie – industria e artigianato del 28 febbraio 2022; l'Accordo Poste italiane SpA del 1 marzo 2022 e l'Accordo Enel del 21 marzo 2022 (rintracciabili nella pagina LinkedIn dell'Osservatorio sulla digitalizzazione delle relazioni industriali).

³⁹ Cass. 8 maggio 1987, n. 4227, in Mass. Giur. Lav., 1987, p.472 e ss.

⁴⁰ Può configurare una condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che non conceda i locali o addirittura impedisca lo svolgimento dell'assemblea. In tal senso Cass. 26 febbraio 2016, n.3837, in Notiz. Giur.lav, 2016, p.363 si è orientata considerando antisindacale l'aver comunicato il luogo messo a disposizione per l'assemblea sindacale con un preavviso di soli due giorni ed anche corrispondenti con il sabato e la domenica. Tuttavia, se il contratto collettivo aziendale prevede che, nel caso di indisponibilità di idonei locali aziendali, i sindacati richiedenti devono indicare il luogo di svolgimento dell'assemblea, è legittimo, e non rappresenta una condotta antisindacale, il rifiuto dell'azienda.

⁴¹ Cass. 19 novembre 2014, n.24670, in Dir. Rel. Ind, 2015, 4, p.1146 con nota di Pettinelli R., lo svolgimento dell'assemblea retribuita in locali esterni a luogo di lavoro: diritto di sciopero o permanenza dell'obbligazione retributiva del datore di lavoro?

dell'assemblea convocata legittimamente, un locale che sia idoneo sia dal punto di vista della dimensione, che delle caratteristiche ambientali.

Il punto fondamentale è se l'opzione tra la versione telematica e quella tradizionale in presenza possa essere integralmente rimessa al datore di lavoro. In ogni caso, il rifiuto del datore di lavoro di mettere a disposizione la propria infrastruttura telematica sembra giustificato qualora sussistano rischi concreti per l'integrità del sistema informatico o per la sicurezza della prestazione. Se si considerasse comunque imprescindibile la collaborazione datoriale nell'esercizio del diritto statutario, l'azienda dovrebbe fornire a proprie spese una piattaforma che consenta ai lavoratori e ai loro rappresentanti l'esercizio del diritto di assemblea sindacale. Un ulteriore aspetto che va attenzionato è che per l'assemblea retribuita si pone la necessità di verificare il rispetto del limite orario stabilito dalla legge o di quello più favorevole individuato in sede collettiva.

Sul punto, parte della giurisprudenza si è orientata su un'interpretazione che vuole individuare nelle dieci ore annue retribuite il monte ore complessivo di assemblee che il datore di lavoro è tenuto a garantire durante l'orario di lavoro, al di là del numero dei lavoratori partecipanti.

Si verifica così un giusto contemperamento tra l'interesse dei lavoratori a non avere una perdita retributiva per la partecipazione all'attività sindacale e il sacrificio del datore di lavoro a dover erogare il trattamento economico, anche se in assenza di una controprestazione lavorativa.

Va detto che la partecipazione all'assemblea virtuale potrebbe eventualmente essere tracciata solo per lo scopo riguardante la corresponsione della retribuzione per le ore previste nel contratto collettivo, e questo aspetto tende a sorreggere il principio che sarebbe più funzionale che lo strumento tecnologico fosse aziendale.

Con un sistema completamente automatizzato, il lavoratore sarà inibito all'accesso alla stanza virtuale una volta che ha esaurito il numero massimo di ore disponibili e per questo la stanza virtuale fornita dal datore di lavoro avrebbe la funzione di escludere la partecipazione all'assemblea al lavoratore che abbia terminato il suo monte ore.

Vi è tuttavia una diversa teoria interpretativa, secondo la quale non sarebbe inibita la possibilità di partecipare ad un'assemblea telematica al lavoratore raggiunto il limite dell'orario individuale, ma a quel lavoratore non sarebbe corrisposta la retribuzione per il tempo in cui ha partecipato all'assemblea.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto dei lavoratori, il diritto di partecipare all'assemblea è in capo a tutti i dipendenti delle imprese, al di là della loro iscrizione al sindacato, gli stessi possono riunirsi nel luogo dove svolgono la propria prestazione per discutere di "materie di interesse sindacale e del lavoro". Questo può avvenire durante l'orario di lavoro, nei limiti delle 10 ore annue, per cui verrà corrisposta la normale retribuzione, ferma restando la possibilità di prevedere condizioni più favorevoli da parte della contrattazione collettiva, ma può avvenire anche fuori dall'orario di lavoro.

Ad eccezione di ipotesi in cui si ritenga utile, per le finalità perseguite, il datore di lavoro non è legittimato a partecipare all'assemblea, perché è finalizzata alla realizzazione di interessi a lui contrari⁴².

La partecipazione del datore di lavoro potrebbe infatti impedire la libera manifestazione del pensiero dei lavoratori, incidendo sulla espressione del loro diritto alla riservatezza. Il datore di lavoro invitato a partecipare all'assemblea è comunque legittimato a prendervi parte.

Le sperimentazioni più evolute si verificano in contesti aziendali dove la tecnologia digitale sia connaturata al tipo di attività in essi svolta. Le parti sindacali si sono mosse usando diverse nomenclature, quali tele-assemblea, assemblea da remoto, tutte caratterizzate dalla volontà di riportare in chiave digitale, passaggi di solito caratterizzati da logiche legate alla presenza fisica dei soggetti coinvolti nei luoghi di lavoro.

Anche se nel breve periodo la versione telematica del diritto di assemblea non riesca a sostituire quella in presenza, è bene considerare che la versione digitale degli strumenti di democrazia sindacale permetterebbe la massima partecipazione dei lavoratori, soprattutto in contesti produttivi frammentati, ad esempio a livello territoriale (Cassar 2021).

2.4 Digitalizzazione e diritto di sciopero

Nella più recente letteratura di diritto sindacale è ormai agevole rinvenire riflessioni approfondite sui temi della rappresentanza dei lavoratori digitali, in particolare di quelli che operano su piattaforma, sulle assemblee e consultazioni telematiche, in tema di bacheche sindacali online, sul cd. 'volantinaggio

⁴² Cfr. in tal senso Cass. 16 aprile 1976, n.1366, in Foro it., 1976, I, c.1132 ss.

elettronico' ecc. (Aniballi 2022, 249 ss.; Cangemi 2024, 53 ss.; Caruso 2017; Cassar 2021, 422 ss.; Cristofolini 2024, 73 ss.; Forlivesi 2017, 179 ss.; Lassandari 2018, IV ss.; Magnani 2019a, 3 ss.; Marazza 2019a; Martelloni 2021, 213 ss.; Tullini 2018, 4 ss).

Rispetto al panorama eterogeneo delle modalità di esercizio dei diritti sindacali emergente nell'economia digitale, sembrerebbero, invece, godere una minore centralità nel dibattito le questioni poste dalle nuove forme del conflitto.

Difficile stabilire perché fra le tematiche che ritroviamo oggi al crocevia tra digitalizzazione e diritti sindacali proprio il conflitto attragga un interesse minore. Di certo, questa constatazione è di per sé preoccupante, considerato che il diritto di sciopero, o comunque la possibilità di impiegare forme di conflitto efficaci, condiziona inevitabilmente anche l'esercizio di ogni altro diritto sindacale.

D'altra parte, del conflitto e dello sciopero, effettivamente, non c'è traccia nella regolazione multilivello che sempre più sta prendendo corpo⁴³ in merito alle molteplici interferenze tra digitalizzazione e lavoro.

Sappiamo pure che per il regolatore europeo è molto complesso a intervenire in questa materia. E probabilmente, dopo i casi Viking, Laval e Rüffert (Ballestrero 2008; Vimercati 2009) può darsi incida il timore di pizzicare il nervo scoperto del bilanciamento con la libera circolazione delle imprese.

Però, molto più inaspettatamente, di sciopero non si preoccupano neppure le parti sociali, ad esempio nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 2021.

Tant'è che per rinvenire una qualche presa di posizione sul tema, occorre setacciare le fonti collettive minori, ed arrivare a considerare, ad esempio, la Carta dei diritti dei lavoratori digitali del 2018, la cd. 'Carta di Bologna', dove l'articolo 10, rubricato "diritto al conflitto", afferma che "tutti i lavoratori di piattaforme digitali godono del diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune".

Affermazione che, a una prima analisi, verrebbe spontaneo liquidare come pleonastica. Ci mancherebbe che non fosse così, potremmo troppo facilmente chiosare.

Solo che, prima di liquidare un simile proclama stentoreo come frutto della scarsa comprensione da parte degli attori sociali di ciò che sta implicando la rivoluzione digitale per il conflitto sindacale, occorre fare fino in fondo i conti con la specifica debolezza di questi lavoratori. Prima di entrare nel merito delle nuove forme di conflitto sindacale (cfr. infra nn. 4 e 5) è bene muovere dal lavoro digitale che

⁴³ Anche per riferimenti aggiornati Alaimo (2024) e Ciucciovino (2024).

ripropone mestieri tradizionali, come accade appunto per gli autisti di Uber, i terzisti di Amazon, o i ciclofattorini di Glovo, perché in questi casi osserviamo riproporsi intatta la tipica dinamica di autotutela collettiva vetero-industriale.

Al fondo, finché la tecnologia si limita ad ottimizzare digitalmente attività antichissime come le consegne a domicilio o la conduzione di veicoli (*id est* il trasporto di persone o cose, art. 1678 cod. civ.) lo schema formale logico-giuridico ottocentesco dello sciopero sembra ancora resistere al decorso del tempo.

La classica scansione in tre fasi – concertazione, proclamazione, astensione – è certamente applicabile anche allo sciopero dei rider o degli autisti dei furgoni che coprono l’ultimo chilometro della consegna.

Questo non significa, però, che sullo scenario digitale non si manifestino nuovi problemi anche in tema di sciopero e conflitto, o che piuttosto non se ne riaffaccino di vecchi, che magari credevamo superati.

Significa soltanto che non è corretto parlare per le astensioni di questi lavoratori di ‘nuove forme’ del conflitto sindacale, perché il problema da tematizzare non attiene affatto alla forma dello sciopero.

In questi casi ciò che rileva, molto più radicalmente, è che troppo spesso non sussistono le precondizioni sostanziali necessarie per consentire l’esercizio in concreto del diritto di sciopero.

Sull’accesso di questi lavoratori al conflitto sindacale pesa come un macigno il tema, non del tutto risolto, e non a caso centrale nel dibattito, della loro incerta qualificazione giuridica, che, comunque la si pensi, li rende più deboli ed agisce come potente disincentivo.

In secondo luogo, va considerato che, quando il lavoro viene offerto è reclutato in tempo reale tramite piattaforma si realizza inevitabilmente anche un perfetto sistema di crumiraggio automatizzato (Carabelli 2008; Ballestrero 2008; Vimercati 2009), rendendo assai complesso incidere sull’interesse datoriale alla continuità del servizio, a meno di non registrare un’adesione davvero massiva all’astensione.

A tutto questo si somma poi anche il fatto, altrettanto dirimente, che questi lavoratori digitali sono più isolati degli altri. Ancorché iper-controllati da remoto, sono strutturalmente invisibili gli uni agli altri, visto che ognuno di loro è costantemente in contatto soltanto con il datore di lavoro attraverso un *device*.

Se così è, anche ammettendo che la dinamica tipica dello sciopero, come lo conosciamo da sempre, per questi lavoratori possa rimanere inalterata, è inevitabile che la loro complessiva debolezza si scarichi come elemento ostativo al momento di decidere se esercitare o meno l’astensione.

Se in un volantino di proclamazione di una astensione concertata dei rider leggiamo: “... non lavorare! È l’unico diritto che hai, trasformalo in un tuo vantaggio! Hai tempo fino a 24 ore prima per avvisare. Non sei obbligato a lavorare, non segnarti di turno ... scendi con noi in strada sabato... se non te la senti vieni con una maschera ... scambiamoci le bici o vieni con la bici di un tuo amico”, è chiaro che c’è un problema (La Tegola 2019, 151 e ss.).

Come è chiaro che quel problema non attiene alla qualificazione giuridica del conflitto, che qui ricalca pedissequamente i paradigmi più tradizionali, ma alla preesistente condizione di *metus*, che poi si traduce in una minorata capacità di accesso all’astensione come forma di autotutela.

Ora, sappiamo tutti che, una volta conquistata un’improvvisa e imprevista centralità mediatica, conseguente anche all’esperienza traumatica dell’epidemia da Covid-19, si è formata nella società civile una percezione istantanea della debolezza dei cd. *rider*; e questa consapevolezza ha poi innescato un dinamismo virtuoso che, a ragione dell’interesse suscitato nella classe politica, ha in tempi rapidi prodotto un imponente processo di regolazione.

Allo stesso modo, anche dalle aule giudiziarie abbiamo avuto risposte decise, nel complesso improntate alla necessità di operare una qualche compensazione della debolezza contrattuale ed economica di questi lavoratori⁴⁴.

E non è un caso che ciò sia avvenuto all’esito per lo più di iniziative giudiziarie proposte o comunque sostenute da organizzazioni sindacali rappresentative di questi nuovi lavori. A conferma di una comprensibile difficoltà ad agire individualmente, oltre che della esigenza di tutela compensativa del gruppo o della ‘classe’ dei lavoratori digitali di volta in volta considerati.

Ma a dispetto degli innegabili progressi registrati in termini di estensione delle tutele, di fondo il tema della frammentazione e precarietà estrema di questi lavori continua a porsi quale limite strutturale nell’accesso agli strumenti del conflitto sindacale. Il rilievo della debolezza di questi lavoratori non esaurisce il discorso. Il ragionamento sulle forme di conflitto nell’economia digitale va, secondo me, condotto quantomeno in due diverse direzioni, delle quali intendo ora occuparmi. Un primo fronte di indagine attiene all’esercizio dello sciopero degli smart worker o, meglio, dei lavoratori subordinati agili. Lo sciopero qui si configura tecnicamente come “off simultaneo”. Nella sostanza questi lavoratori concertano di non loggarsi all’unisono per non rendere la loro prestazione da remoto.

⁴⁴ Fra le più note Cass. 24 gennaio 2020, n.1663, Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018, Trib. Milano 19 ottobre 2023, n.3237, Trib. Torino 12 marzo 2024, n. 231.

Tutti possiamo ricordare alcuni esempi significativi, come lo sciopero Almagora o il *No-dad* dell'immediato post-covid⁴⁵. Ebbene il problema che evidenzia anche questa manifestazione del conflitto mi pare sia ancora una volta, seppure per altro verso, l'effettività.

Siamo, cioè, potenzialmente di fronte a quello che la Commissione Garanzia Scioperi chiama uno sciopero senza impatto.

Perché nell'ecosistema digitale, anche quando non sussiste un problema di qualificazione giuridica del rapporto o di continuità della prestazione, e sebbene il sindacato e i lavoratori agili siano certamente liberi di concertare e attuare lo sciopero, lo stesso, a seconda di come è organizzato il lavoro e deve essere resa l'attività, non è affatto scontato che poi l'astensione produca un danno alla produzione.

Nello sciopero del lavoro agile dobbiamo infatti distinguere perlomeno se i lavoratori remotizzati lavorano in sincrono con l'azienda o a favore degli utenti terzi a cui, ad esempio, erogano un servizio.

Soltanto se c'è una predeterminazione temporale della prestazione lavorativa attesa si realizza una dinamica molto simile a quella delle astensioni nei *call center inbound*, ed effettivamente si può continuare a ragionare nei termini tradizionali, per cui all'astensione segue in maniera certa un danno alla produzione. E dunque lo sciopero ha ragion d'essere.

Di contro, se il lavoratore è veramente smart, e cioè lavora per raggiungere degli obiettivi, mantenendo una gestione completamente autonoma dei tempi di vita e di lavoro, le conseguenze dello sciopero possono per lui perfino rivelarsi una sorta di boomerang. Perché, se a fronte dell'astensione dichiarata e praticata la scadenza finale per la consegna concordata tra le parti rimane quella originaria, lo sciopero inevitabilmente impatterà soltanto sulle possibilità di conciliazione di chi lo pratica.

Il datore di lavoro riceverà comunque il risultato atteso, ad esempio allo scadere del mese o del trimestre, come indicato nell'accordo di lavoro agile, senza che si produca affatto per l'impresa un qualche effetto.

La rivoluzione copernicana del lavoro agile, tanto più quanto il rapporto è realmente smart, ci consegna il dono avvelenato di uno sciopero sostanzialmente irrilevante, dove al fittizio riconoscimento formale delle consuete garanzie non segue poi un accesso reale al conflitto.

Non è semplice individuare soluzioni efficaci.

⁴⁵ Maggiori dettagli ed altri esempi in Maio (2022).

Proprio perciò bisognerebbe immaginare forme di sostegno del conflitto in questo particolare ambito.

Ce lo impone l'art. 40 Cost. quando pragmaticamente afferma che lo sciopero è un diritto che 'si esercita' all'interno della cornice legale. Per cui non può esservi diritto di sciopero se non c'è possibilità di esercizio. E proprio la cornice legale, oltre a porre i limiti dell'esercizio, ben potrebbe realizzare le condizioni necessarie a garantire un diritto in concreto.

Un primo passo in avanti potrebbe essere riconoscere il diritto di sospendere i tempi dell'esecuzione "stabilita mediante accordo tra le parti", ad esempio posticipando in proporzione ai tempi di astensione (e alla conseguente trattenuta sullo stipendio) l'organizzazione per 'fasi', o ritardando la conclusione dei 'cicli' o il raggiungimento degli 'obiettivi' puntualmente nominati all'art. 18 co. 1. n. 81 del 2017.

Nella sostanza per questi lavoratori subordinati, che però di fatto somigliano molto ai lavoratori autonomi i quali sappiamo hanno da sempre un accesso molto complicato al conflitto sindacale, bisognerebbe riconoscere a richiesta (come è nel caso della maternità per gli autonomi ex art. 14 della legge n. 81 del 2017) il diritto di sospendere l'esecuzione e i tempi di adempimento senza consentire alla controparte di neutralizzare gli effetti dello sciopero avvalendosi della flessibilità o distorcendo la promessa di conciliazione.

Si aggiunge, rinviando per ragioni di spazio ad altra sede per i necessari approfondimenti (Aguilar del Castillo 2018), che contemporaneamente bisognerebbe anche iniziare a ragionare di un divieto di sostituzione degli scioperanti con strumenti tecnologici.

Quanto più diverrà agevole sostituire dei lavoratori con strumenti tecnologici dotati di intelligenza artificiale (pensiamo solo ai risponditori automatici di nuova generazione, o all'impegno dell'intelligenza artificiale generativa) tanto più sarà inevitabile estendere il concetto di crumiraggio esterno anche al crumiraggio tecnologico.

Nel caso anche inaugurando soluzioni regolative inusitate, come venne fatto nella stagione della flessibilità per il lavoro interinale e in somministrazione o nel lavoro a termine, allorché vennero introdotti i noti divieti di assunzione finalizzati a contrastare lo sciopero. Soluzioni che evidentemente riproporrebbero la questione irrisolta della preterintenzionalità del crumiraggio.

Perché sembrerebbe insostenibile ed artificioso trapiantare in questo contesto l'ipocrita distinzione fra impiego inammissibile del mezzo tecnologico acquistato preordinatamente per sostituire gli scioperanti, e impiego, invece, lecito di disponibilità tecnologiche aziendali già acquisite precedentemente all'indizione

dello sciopero e rimaste inutilizzate fino a che non si è presentata l'esigenza di fronteggiare l'astensione.

A mio avviso ad entrambi i correttivi qui proposti si dovrebbe pervenire anche per il tramite di una lettura giurisprudenziale costituzionalmente orientata, a ragione del principio di esercitabilità in concreto di cui si è detto. Ma a maggior ragione, onde evitare il travaglio e l'incertezza che inevitabilmente accompagnerebbero il processo necessario ad una loro affermazione giudiziaria, sarebbe auspicabile intervenire normativamente. Vi è infine tutto il fronte delle nuove forme per così dire 'anomale' di conflitto digitale che vediamo emergere e concretizzarsi, anche se non esclusivamente, per fini sindacali⁴⁶.

È il caso essenzialmente del cd. *netstrike*, che si ha quando dei lavoratori concertano e poi attaccano sistematicamente in maniera sincronizzata la piattaforma utilizzata dal datore di lavoro con una miriade di connessioni digitali per mandarla in crash, e realizzare l'inoperatività temporanea della infrastruttura informatica sulla quale si svolge l'attività od il servizio⁴⁷.

Ma anche del *tweet storm*⁴⁸, che si ha quando per il tramite di una serie di account creati fittiziamente o di *meme* o di *hashtag* o di *retweet* viene pianificato ed eseguito un attacco social all'azienda datore di lavoro, colpendone in questo caso soprattutto il profilo reputazionale. O perfino del cd. *mail bombing*, pratica presto invecchiata con la quale si cerca di intasare i canali di comunicazione del proprio datore di lavoro. Confrontarsi dal versante giuslavorista con queste nuove manifestazioni del conflitto digitale significa essenzialmente porsi una domanda: sono sciopero o non sono sciopero?

Secondo parte della dottrina anche queste modalità sarebbero ascrivibili al concetto di sciopero (Ferrari 2021, 20; Marazza 2022, 16), perché non esiste una definizione codificata di sciopero, e bisogna fare riferimento alla nozione che la Cassazione nel 1980, con la celebre "sentenza Fanelli", aveva individuato⁴⁹. Che

⁴⁶ Va precisato che le forme di opposizione e conflitto al cd. capitalismo digitale, per quanto note, possono essere organizzate e/o partecipate o partecipabili anche da chi non lavora, come ad esempio dai clienti e consumatori, o anche da terzi semplicemente solidali, oltre che dai lavoratori. Ai nostri fini è necessario prendere in considerazione soltanto le azioni di riconosciuta matrice sindacale che vedano protagonisti i lavoratori e i loro sindacati.

⁴⁷ Il *netstrike* sindacale è tale se non deborda in illeciti a rilevanza penalistica, come nel caso configuri la fattispecie di reato a dolo specifico di cui all'art. 508 c.p. ovvero si ponga in violazione della legislazione cd. *anti-hacker* (artt. 615 ter, quater e quinquies, c.p.). In ogni caso non deve avere carattere predatorio o manipolatorio dei dati del sistema informatico attaccato (Maio 2022).

⁴⁸ A dispetto del nome il Twitter Storm si può realizzare anche tramite un'azione di spamming su di un social diverso da Twitter.

⁴⁹ Cass. n. 711 del 1980.

era indubbiamente una nozione molto ampia, teleologicamente aperta a un continuo adeguamento rispetto all'evoluzione storica della prassi sindacale.

Solo che, anche stando a quella seminale sentenza, comunque, per definire un'azione sindacale quale sciopero bisogna pur sempre che ricorra, quantomeno, un comportamento non attuativo della prestazione di lavoro.

Sulla necessità di questo minimo comune denominatore – essenziale per arginare gli eccessi autoreferenziali e relativistici per cui sciopero diverrebbe ciò che gli scioperanti dicono sia (Garofalo 1991, 280-281) – si attesta anche la giurisprudenza più recente, quando precisa che “non si ha sciopero se non in presenza di un’astensione dal lavoro decisa e attuata collettivamente per la tutela di interessi collettivi”⁵⁰. Per accedere alla dimensione giuridica dello sciopero diritto, che ricordiamo produce l’immunità disciplinare per il lavoratore scioperante, bisognava e bisogna perciò quantomeno riscontrare un’astensione concertata dal lavoro, che significa registrare un comportamento non attuativo⁵¹. Questa precisazione solo apparentemente banale è invece determinante, perché tanto nel cd. *net strike*, quanto nel *tweet storm* o nel *mail bombing* sindacali non c’è traccia di comportamenti non attuativi, mentre abbondano i comportamenti commissivi.

Rispetto alla cui qualificazione occorre prendere atto che da tempo si è ormai affermata come prevalente nella letteratura e nella giurisprudenza l’interpretazione anti-formalista (Giugni 2014, 266), per cui lo sciopero non è da ritenere un negozio, ma un fatto giuridico, la cui complessità, rilevabile dalla realtà, certamente implica che si possano intrecciare fra loro comportamenti omissivi e comportamenti commissivi (i contegni denominati in gergo attuativi dello sciopero) (Zoli, 1983, 2620 e ss.).

La partecipazione a un corteo, distribuire un volantino di propaganda fra i colleghi, l’affissione di uno striscione non realizzano necessariamente un’omissione della prestazione, ma sono comportamenti ugualmente meritevoli di protezione, per quanto commissivi, nella misura in cui possono venire riletti ex post in chiave di strumentalità rispetto all’esercizio dello sciopero.

E proprio per questo devono essere, al pari del contestuale sciopero astensione, immunizzati se vogliamo garantire in concreto l’esercizio effettivo del diritto costituzionale.

⁵⁰ Cfr. Cass. 12 settembre 2024 n. 24473.

⁵¹ Per i riferimenti molto noti che riconducono lo sciopero a un comportamento non attuativo ci sia consentito rinviare a Maio (2022, 151).

Solo che, quando nel *netstrike*, nel *tweet storm* o nel *mail bombing* non è dato isolare alcun comportamento non attuativo di una prestazione di lavoro è lecito interrogarsi se possiamo ancora dire di avere a che fare con uno sciopero.

A mio avviso la risposta non può che essere negativa ⁵².

Se queste nuove manifestazioni del conflitto sindacale digitale non realizzano una astensione dal lavoro non ha senso parlare di sciopero.

Se mai, nel caso si realizzi la preordinata disabilitazione temporanea delle funzionalità del sito aziendale potremmo essere contigui ad altre forme di conflitto espressamente vietate dalla legge, come il sabotaggio (art. 508 cod. pen.) (Lassandari 2018, XVII). Mentre quando l'attacco informatico ha come obiettivo non consentire ad altri lavoratori di loggarsi e lavorare, può tornare utile fare riferimento a forme di picchettaggio digitale.

In questa ultima ipotesi, ci sono enormi difficoltà a legittimare una simile condotta, visto che la giurisprudenza faticosamente distingue tra picchettaggio persuasivo da ritenere consentito e picchettaggio invece impeditivo al contrario vietato. E tale parrebbe essere anche quello digitale.

Quel che mi sembra certo è che non si tratta neppure di forme di lotta sindacale accessorie allo sciopero, perché, anche stando alle più recenti acquisizioni giurisprudenziali, per il picchettaggio digitale che stiamo da ultimo analizzando manca esattamente quella correlazione funzionale "all'esercizio del diritto di sciopero", che invece viene puntualmente richiesta per immunizzare chi lo pratica, tanto civilmente quanto penalmente⁵³. Le conclusioni cui siamo giunti, nella misura in cui evidentemente mortificano le aspettative riposte in queste nuove forme del conflitto digitale, necessitano di un supplemento di riflessione. Tornando al ragionamento iniziale occorre riflettere se la debolezza strutturale di molti lavoratori dell'economia digitale non giochi un ruolo ancora una volta decisivo anche rispetto a queste ultime ed estreme manifestazioni del conflitto sindacale.

Se ad accedere alla pratica del *net strike* sindacale fossero essenzialmente i lavoratori digitali e le loro associazioni sindacali, si potrebbe a ragione supporre che vi sia anche qui una qualche diretta connessione con le anzi rilevate difficoltà a realizzare uno sciopero tradizionale con impatto reale⁵⁴.

⁵² Altrove (Maio 2022) ci siamo già espressi nel senso di ricondurre queste forme di lotta sindacale nell'area potenzialmente indefinita delle forme di autotutela degli interessi collettivi.

⁵³ Così Corte di Appello di Milano, 29 luglio 2024, rg. 168/2024 che riforma Trib. Milano 21 dicembre 2023, n. 4452, su cui criticamente e anche per riferimenti Luciani (2024).

⁵⁴ Come fa La Tegola (2019, 151-152).

3 Etica e nuove forme di regolazione del lavoro

3.1 Principio di esattezza e diritti sindacali: dalla dimensione individuale a quella collettiva

Quando si parla di digitalizzazione e diritti sindacali può essere opportuno prendere in considerazione la prospettiva della protezione dei dati personali. Indagare le implicazioni in termini di privacy dell'ambiente di lavoro è una prospettiva solo in parte nuova, in quanto l'impianto normativo, italiano ed europeo, a cui si fa riferimento è ormai consolidato e già da tempo è oggetto di studio anche da parte dei giuslavoristi, soprattutto per quanto riguarda l'esercizio del potere di controllo (Trojsi 2013; Tullini 2017). La novità di questa prospettiva potrebbe tuttavia risiedere in un particolare modo di leggere i dati personali del lavoratore e le conseguenze per le relazioni sindacali, finora poco esplorata.

Che la disciplina della protezione dei dati personali sia sempre in qualche modo rilevante quando si parla di diritti dei lavoratori e di diritti sindacali emerge da due considerazioni. In primo luogo, la normativa in tema di data protection si presta ad un'applicazione trasversale, che coinvolge sostanzialmente tutti i rapporti di lavoro: in particolare, se è vero che nel futuro prossimo tutto il lavoro sarà, in una qualche misura, digitalizzato, allora ci sarà una costante produzione di dati, processati da sistemi automatizzati; e ogni volta che questi dati saranno riferibili ai lavoratori entrerà in gioco la disciplina della protezione dei dati personali, che mira a garantire all'individuo il controllo sui propri dati (Regolamento (UE) 2016/679, GDPR, art. 1).

La protezione dei dati personali potrebbe però essere usata come uno strumento a disposizione dalle associazioni sindacali, che potrebbero a certe condizioni servirsene in funzione strategica, a mo' di grimaldello e come ulteriore strumento di contropotere per fronteggiare l'esercizio dei poteri datoriali quando esercitati tramite algoritmi, in un'ottica sia giudiziale (Gaudio 2022), sia stragiudiziale.

I dati dei lavoratori, raccolti sul luogo di lavoro, sono prima di tutto dati personali: è possibile allora leggere la relazione tra imprenditore e dipendente anche come una relazione tra titolare del trattamento e interessato (cfr. GDPR, art. 4). Il corpus di regole che disciplinano il rapporto tra titolare e interessato ha, nella sostanza, come fonte il GDPR, che attribuisce diritti sia procedurali sia sostanziali piuttosto incisivi, non pensati specificamente per il contesto lavorativo e contenuti nel capo III del regolamento: si pensi, per esempio, al diritto di accesso (GDPR, art. 15), al diritto all'oblio (GDPR, art. 18), o ancora al fondamentale diritto a non essere sottoposti a decisioni interamente automatizzate (GDPR, art. 22), che ha recentemente trovato applicazione nel contesto del lavoro tramite piattaforma⁵⁵. Tali diritti, quando calati nella realtà del rapporto di lavoro, hanno insomma dimostrato di poter essere particolarmente efficaci anche dal punto di vista delle organizzazioni sindacali, a patto che ne sia fatto un impiego strategico. Vi è di più: il GDPR è un regolamento, e pertanto ha efficacia diretta e trova applicazione omogenea in tutta l'Unione europea, senza bisogno di alcun intervento di attuazione nazionale. È in effetti vero che esistono norme che riprendono e in parte attuano il Regolamento in questione, come il Codice della privacy italiano, ma si tratta di interventi di dettaglio che non incidono sulla sostanza della fonte europea: si può ragionevolmente affermare che, ad oggi, la disciplina della privacy in ogni Stato membro dell'Unione europea è data dal GDPR. Un'applicazione uniforme tra i vari Stati membri comporta maggiore certezza del diritto e migliori possibilità di sviluppare prassi applicative virtuose ed eventualmente di importarle da altri ordinamenti.

La protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro non solo ha un ruolo di primo piano, ma offre anche degli strumenti ulteriori rispetto a quelli tradizionali del diritto del lavoro, che in alcune circostanze si potrebbero rivelare più efficaci. La prospettiva della protezione dei dati personali sul luogo di lavoro non porta con sé, a dire il vero, solo vantaggi: alcune caratteristiche intrinseche della protezione dei dati personali possono infatti risultare limitanti quando messe a confronto con le specificità del diritto del lavoro, tanto che si potrebbe dubitare che essa possa essere efficacemente utilizzata da soggetti collettivi.

In primo luogo, la disciplina dettata dal GDPR ha una dimensione soprattutto individuale e non tiene conto della disparità di potere contrattuale, nonché della

⁵⁵ Ci si riferisce qui in particolare al caso di Foodinho, esaminato dal Garante per la protezione dei dati personali: v. GPDP, ord. n. 234 del 10 giugno 2021. Per un'attenta analisi sul tema si rimanda al paragrafo 'L'impatto dell'AI sulle tecniche di regolazione del lavoro' presente nel Report.

fondamentale asimmetria informativa, che caratterizza i rapporti tra lavoratore e imprenditore. Poiché l'attivazione delle tutele per l'interessato è rimessa a una sua iniziativa individuale, la possibilità di esercitare i diritti da parte dei lavoratori potrebbe essere in concreto frustrata dal timore di ritorsioni, o più in generale potrebbe essere difficoltoso disporre delle informazioni necessarie per attivare un'efficace tutela dei diritti in sede giurisdizionale o davanti al Garante (Wolters 2018).

In secondo luogo, poiché la disciplina dei dati personali non è pensata per il rapporto di lavoro, richiamato solo in pochissime disposizioni del Regolamento⁵⁶, potrebbe risultare più complicato adattare alla specificità del contesto lavorativo le regole sostanziali e procedurali che, per via della vocazione universalistica del GDPR, potrebbero risultare di più difficile applicazione⁵⁷.

All'interno del quadro delineato da tali doverose premesse, appare comunque utile tentare un approccio ai diritti sindacali nel segno della data protection.

La prospettiva che si intende qui proporre va oltre il concetto tradizionale di *privacy*, che si può rinvenire nel diritto dell'individuo ad essere libero da indebite immissioni nella propria sfera personale da parte di soggetti terzi (Warren e Brandeis 1890). Il concetto di protezione dei dati personali contemporaneo ha un contenuto diverso e ulteriore e si occupa, una volta che il dato è stato raccolto, anche del suo trattamento, garantendo il diritto dell'interessato, ovvero del soggetto a cui il dato è riferito, di controllare la circolazione delle informazioni che lo riguardano. In questo senso, quella della protezione dei dati personali, e del GDPR in particolare, è una disciplina che non si limita alla tutela dall'intromissione nella vita privata, ma segue tutta la vita del dato personale anche quando attinente a un contesto 'pubblico' come quello professionale, stabilendo diritti che possono concorrere a colmare le asimmetrie informative tra datore di lavoro e lavoratore.

In particolare nell'ambito del management algoritmico, ovvero dell'esercizio dei tradizionali poteri datoriali attraverso l'impiego di algoritmi automatizzati, la raccolta e il trattamento dei dati dei lavoratori è un presupposto necessario della

⁵⁶ Soprattutto all'art. 88 GDPR, che prevede la possibilità per gli Stati membri di introdurre "norme più specifiche" (e non più favorevoli al lavoratore) per il rapporto di lavoro.

⁵⁷ Si pensi, per esempio, all'utilizzo del consenso dell'interessato come presupposto per il trattamento dei dati personali: visto in termini generali come la più rilevante delle basi legali, nonché quella più frequentemente utilizzata, da subito il gruppo di esperti deputato all'interpretazione del GDPR ha chiarito che, nell'ambito lavorativo, il consenso può essere considerato libero, e quindi valido, solo in ipotesi rare ed eccezionali. Cfr. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, pp. 6-7.

estrinsecazione dei poteri dell'imprenditore, e quindi dell'assunzione di decisioni al centro dell'esercizio dell'attività d'impresa: si pensi, per esempio, all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale per valutare le prestazioni dei lavoratori sulla base dell'analisi dei loro dati, oppure alla determinazione in tempo reale delle singole mansioni da parte di apparecchi digitali in contesti complessi come la logistica, o ancora l'esercizio del potere disciplinare sulla base di rilevazioni sugli strumenti dei lavoratori, e si consideri il notevole impatto che tali pratiche possono avere sui diritti dei lavoratori (Lee *et al.* 2015). Vale allora la pena prendere in considerazione in questo contesto le tutele garantite dal GDPR, e in particolare le conseguenze dell'applicazione del principio di esattezza, dotato di un grande potenziale per ora in gran parte inesplorato.

Secondo la lett. d) dell'art. 5 GDPR, che definisce il principio di esattezza (o, in inglese, *data accuracy*), i dati personali devono essere esatti e, se necessario, devono essere aggiornati. Questo significa che devono essere adottate tutte le misure necessarie per "cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti", permettendo in ogni momento all'interessato di intervenire per garantire che i dati personali a lui riferibili corrispondano con la realtà dei fatti. Il principio generale di esattezza prevede che i dati debbano essere esatti sia in termini sostanziali, nel senso che devono riflettere un dato di realtà in maniera precisa e completa, sia in termini temporali, nel senso che devono essere aggiornati rispetto a un eventuale mutamento della realtà rappresentata. Ne discendono il diritto di rettifica (art. 16), il diritto alla cancellazione dei dati inesatti (art. 17) e, in via cautelare, per il periodo in cui si accerta la loro correttezza, anche la limitazione dei dati (art. 18).

Appare subito evidente come un simile nucleo di diritti tesi a dar corpo al principio di esattezza possa rappresentare uno strumento particolarmente potente nelle mani dell'interessato, e quindi, per ciò che più ci interessa, del lavoratore. Il passaggio successivo sta allora nell'identificare precisamente quali siano i dati personali oggetto dei diritti ora menzionati.

L'art. 4, n. 1 GDPR definisce come dato personale "qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile". Con una pronuncia del 2018 la Corte di giustizia dell'Unione europea ha chiarito ulteriormente il concetto, affermando che l'espressione "qualsiasi informazione" utilizzata dal legislatore europeo va intesa in termini particolarmente ampi, come ogni tipo di informazione "tanto oggettiva, quanto soggettiva". Viene poi specificato che le

informazioni soggettive vengono rese “sotto forma di pareri o di valutazioni”⁵⁸. La Corte di Giustizia nel decidere la controversia al centro di questa sentenza non ha certo in mente il contesto lavorativo: nel caso specifico, la decisione riguardava il diritto di accesso alle valutazioni di un esame di certificazione di competenze finanziarie. Tuttavia, se si cala il contenuto della sentenza *Nowak* nel contesto del rapporto di lavoro, questo permette di introdurre il principio di esattezza nell'esercizio dei poteri datoriali, con conseguenze potenzialmente dirompenti.

Non vi è dubbio che il principio di esattezza si applichi ai dati fattuali, ovvero dati che rappresentano una realtà che può essere direttamente ed empiricamente riscontrabile e verificabile. Per correggere un'informazione errata di questo tipo è sufficiente verificare la realtà dei fatti e sostituire il dato errato con il dato corretto: si pensi, per esempio, al caso in cui venga erroneamente registrata l'assenza di un dipendente in realtà regolarmente presente al lavoro, e all'interesse di quest'ultimo di veder rettificato tale dato che lo riguarda. Si possono però prendere in considerazione anche proposizioni di tipo valutativo, strutturate sotto forma di opinioni, le quali sono sì basate su dati fattuali, ma applicano a questi dati empirici un giudizio soggettivo, e pertanto non sono di per sé verificabili. È possibile definire le opinioni come proposizioni sul singolo – e in questo senso sono dati personali – che si fondano sui dati oggettivi ma non sono direttamente verificabili nella realtà (Hallinan *et al.* 2020). Queste opinioni, in particolare nel contesto del management algoritmico, possono essere le valutazioni dei lavoratori, la loro profilazione, i punteggi che dovessero essere loro attribuiti (per esempio nel caso del lavoro tramite piattaforma, ma non solo, in quanto tecniche nate in quel contesto talvolta si diffondono anche nelle forme più tradizionali di lavoro), i *ranking*. È allora evidente che le opinioni sono centrali nel contesto del management algoritmico e l'art. 5 GDPR richiede che anche questi dati siano esatti e aggiornati (Hacker *et al.* 2023).

La portata di una ricostruzione in questo senso potrebbe essere dirompente, e richiede pertanto qualche precisazione.

Si è detto che un'opinione si basa su un contesto fattuale, in quanto parte da un'osservazione oggettiva di un dato che può essere riscontrato nella realtà, a cui però viene applicato un contesto interpretativo, in questo caso deciso dal datore

⁵⁸ CGUE, sentenza del 20 dicembre 2017 nella causa C-434/16, *Nowak c. Data Protection Commissioner*, par. 34.

di lavoro (i criteri per valutare i dati fattuali e costruire un'opinione sul singolo lavoratore). Il lavoratore ha allora diritto senza dubbio all'esattezza dei singoli dati fattuali che stanno alla base di queste opinioni; ma se leggiamo le opinioni a loro volta come dati personali secondo l'interpretazione qui offerta, e non sembrano emergere forti argomenti per non farlo, deve essere esatto anche il dato finale (Hallinan *et al.* 2020). Il contesto interpretativo in sé, non riguardando informazioni riferite al singolo lavoratore, non può al contrario essere qualificato in alcun modo come dato personale, e pertanto non può essere oggetto delle pretese del lavoratore/interessato alla rettifica del contesto con cui viene interpretato un certo dato della realtà⁵⁹.

Le conseguenze per la posizione del lavoratore sono notevoli: quando fosse oggetto di una decisione algoritmica, in particolare dell'esercizio di potere direttivo, il lavoratore avrebbe il diritto alla rettifica dell'opinione alla base della decisione che lo riguarda, e quindi a mettere in discussione la scelta datoriale e a pretendere che l'opinione alla base di essa sia esatta. Indirettamente, verrebbe così messo in discussione non solo l'esito del processo decisionale, e quindi la decisione finale, ma anche i suoi presupposti, e quindi il contesto interpretativo su cui si è formata l'opinione.

Il problema principale di questo approccio, che è stato proposto in dottrina ma, a quanto consta, non ha ancora trovato applicazione pratica, è che la sua applicazione in concreto potrebbe rivelarsi oltremodo difficoltosa: i diritti stabiliti dal GDPR devono infatti essere attivati dal singolo, e quindi dal lavoratore, che tuttavia potrebbe non averne interesse o non avere i mezzi o la capacità e la comprensione necessaria, o ancora il tempo e le risorse necessari per attivarsi autonomamente (Wolters 2018). Nella pratica del *management* algoritmico, il lavoratore potrebbe essere portato a non contestare le opinioni che lo riguardano, in quanto potrebbe ritenere l'attività richiesta per giungere a una conclusione a sé favorevole come troppo impegnativa, almeno a fronte di decisioni che non incidono in maniera definitiva sul rapporto di lavoro. Una soluzione in grado di riequilibrare il sistema di incentivi e garantire una migliore attuazione del principio di esattezza sul lavoro potrebbe coinvolgere un intervento del sindacato, che ha contezza dell'intero contesto aziendale e ha i mezzi, le informazioni e le competenze per poter assistere i lavoratori su un piano individuale, senza però perdere di vista il piano collettivo.

⁵⁹ Così si è espressa la Corte di giustizia dell'Unione europea nella sua sentenza del 17 luglio 2014, nelle cause riunite C-141/12 e C-372/12, Y.S. c. Minister voor Immigratie, Integratie en Asiel.

Il sindacato potrebbe avere un interesse nell'impiegare una simile strategia, in quanto essa potrebbe permettergli di esercitare una forma di contropotere, da un lato, e dall'altro avrebbe accesso alle informazioni raccolte, con una visione in termini strategici dell'utilizzazione dei diritti del GDPR. Vi è però un ostacolo a tale prospettiva, perlomeno per quanto riguarda il contesto italiano: il sindacato, secondo l'interpretazione prevalsa in giurisprudenza dell'art. 80 GDPR non può infatti agire a tutela dei diritti dei lavoratori e non può pertanto proporre reclami per conto di essi in un'ottica di contenzioso collettivo (Gaudio 2022). Può però assistere i singoli lavoratori in un'ottica di contenzioso strategico, e magari di contenzioso seriale, a cui si presta particolarmente un contesto, come quello algoritmico, dove l'esercizio del potere datoriale è in una certa misura standardizzato.

Preme allora sottolineare che una corretta applicazione del principio di esattezza a favore dei lavoratori potrebbe ragionevolmente passare attraverso l'opera delle organizzazioni collettive, le quali, al contempo, potrebbero sfruttare i diritti di accesso e di rettifica dei dati personali come utile strumento di controllo dell'esercizio dei poteri datoriali. La concreta utilizzabilità della prospettiva appena delineata passa, insomma, dalla capacità del sindacato di sfruttare dei diritti intrinsecamente individuali, estranei al tradizionale armamentario dei diritti sindacali, e trasportarli in una dimensione collettiva.

3.2 Il diritto e la rivoluzione digitale: sfide e trasformazioni tra tecnica e umanità

Il diritto è spesso descritto come una tecnica: la tecnica della convivenza sociale. Questa definizione, riportata nel *Dizionario di Filosofia* di Nicola Abbagnano (Abbagnano e Fornero 2013), coglie uno degli aspetti fondamentali del diritto: la sua capacità di organizzare e regolare i rapporti tra gli individui all'interno di una società.

Tuttavia, ridurre il diritto a una mera tecnica sarebbe riduttivo. Il diritto non è solo una struttura normativa e razionale, è anche un'arte, un'operazione creativa che implica un'elaborazione più profonda e personale. Il lavoro dei giuristi, infatti, non si limita a seguire schemi predefiniti, ma richiede creatività nell'adattare i principi giuridici ai cambiamenti sociali e culturali.

Al di là dell'aspetto tecnico e artistico, il diritto è anche una scienza. Si tratta di un sapere che si sviluppa all'interno di una classe intellettuale specifica, nata nell'antica Roma: quella dei giuristi, che si occupano di analizzare, interpretare e applicare le norme.

Tuttavia, il diritto moderno si trova oggi in una crisi profonda. Questa crisi, che colpisce non solo il diritto come sistema ma anche i diritti individuali e collettivi, è frutto di due ordini di problematiche distinte ma interconnesse.

In primo luogo, vi è una crisi dell'apparato concettuale del diritto. Per secoli, i giuristi hanno lavorato con concetti che sembravano inattaccabili, come la proprietà, il contratto, la responsabilità.

Nel diritto tradizionale, l'acquisto di un bene fisico (ad esempio, un libro o un CD) comportava il trasferimento del diritto di proprietà, dando al compratore il pieno controllo su quell'oggetto. Questo significava che l'acquirente poteva leggere il libro, prestarlo, rivenderlo o regalarlo senza restrizioni legali. Tuttavia, nel mondo digitale, l'acquisto di un bene non equivale al trasferimento di proprietà. Prendiamo il caso degli e-book o del software. Quando un utente acquista un e-book su piattaforme come Amazon, in realtà non sta acquistando la piena proprietà del libro digitale, ma sta ottenendo una licenza d'uso. Questo significa che l'utente può accedere al contenuto, ma è vincolato dalle condizioni d'uso imposte dal venditore. Ad esempio, non può rivendere l'e-book, prestarlo come farebbe con un libro fisico, e in alcuni casi, l'accesso al contenuto potrebbe essere revocato unilateralmente dal venditore (ad esempio, se la licenza scade o se il fornitore decide di rimuovere il contenuto dal suo catalogo). Un altro esempio recente di crisi del concetto di proprietà nel digitale è quello dei *Non-Fungible Tokens* (Gangi 2024). Gli NFT sono certificati di proprietà digitale, utilizzati principalmente per rappresentare opere d'arte digitali, video, musica, e altri contenuti digitali. A differenza di altre forme di proprietà digitale, gli NFT conferiscono una sorta di unicità a un oggetto digitale, ma la loro proprietà resta comunque teorica. L'acquisto di un NFT non garantisce necessariamente il controllo esclusivo dell'opera (che può continuare a essere copiata e distribuita), bensì solo la certificazione di possedere l'originale. Questo modello sfida ulteriormente il concetto tradizionale di proprietà: si può essere proprietari di qualcosa che rimane replicabile all'infinito? Il concetto di *smart contract* rappresenta un'altra area in cui le nozioni giuridiche tradizionali sono state sfidate dalla tecnologia (Maugeri 2021). Questi contratti, originariamente nati nel linguaggio informatico, hanno sollevato numerose questioni riguardo alla loro compatibilità con il concetto giuridico tradizionale di contratto. Le risposte offerte dal legislatore, secondo chi scrive, sono state insoddisfacenti e spesso

superficiali, non cogliendo pienamente la portata della rivoluzione in corso. Gli *smart contracts* sono contratti auto esecutivi codificati in linguaggio informatico e basati su blockchain, che eseguono automaticamente le clausole contrattuali quando determinate condizioni sono soddisfatte. Ad esempio, pensiamo a un contratto di affitto smart: alla data concordata, il contratto può automaticamente trasferire la somma dal conto dell'inquilino al proprietario, e se il pagamento non avviene entro una data prestabilita, il contratto può bloccare l'accesso dell'inquilino alla proprietà affittata. Sebbene ciò sembri efficiente, solleva problemi giuridici complessi. I contratti tradizionali lasciano spazio a interpretazioni e decisioni umane per affrontare circostanze impreviste o insolite. Gli *smart contracts*, invece, eseguono automaticamente quanto codificato senza possibilità di deroghe o interpretazioni.

Un altro esempio riguarda il concetto di sequestro nel contesto digitale. Nella sua definizione tradizionale, il sequestro comportava la sottrazione fisica di un bene per impedire che fosse utilizzato o per preservare le prove di un reato. Nel contesto digitale, tuttavia, il sequestro assume un nuovo significato. L'articolo 254 bis del Codice di Procedura Penale italiano, che disciplina il sequestro di dati informatici, non prevede solo la rimozione fisica del supporto (ad esempio, un computer o un server), ma anche la copia dei dati rilevanti. Questo cambia la natura stessa del sequestro: i dati restano accessibili al proprietario, mentre le autorità si limitano a copiarli per fini investigativi. Ciò solleva questioni inedite, come la protezione della privacy e la sicurezza dei dati durante e dopo il sequestro, e mette in discussione l'efficacia del concetto tradizionale di sequestro in un contesto digitale in cui i beni immateriali possono essere duplicati all'infinito senza perdita⁶⁰.

Con l'avvento dell'intelligenza artificiale (IA) e delle tecnologie autonome, anche la nozione di responsabilità è stata sottoposta a sfide. Un esempio evidente è quello delle automobili a guida autonoma (Miniscalco 2024). In caso di incidente che coinvolga un veicolo autonomo, la domanda che si pone è: chi è responsabile? È il produttore del veicolo, l'autore del software, o il proprietario del veicolo che non stava guidando attivamente?

Tradizionalmente, la responsabilità nei casi di incidente stradale ricade sul conducente umano. Ma con i veicoli a guida autonoma, questa catena di

⁶⁰ Per una disamina sulla privacy nel contesto digitale cfr. paragrafo 3.1 'Principio di esattezza e diritti sindacali: dalla dimensione individuale a quella collettiva'.

responsabilità diventa più complessa e dispersiva, richiedendo una revisione delle norme sulla responsabilità civile e penale.

Le tradizionali categorie giuridiche non sono più adeguate ad affrontare le nuove realtà tecnologiche, e c'è bisogno di un ripensamento profondo delle norme e dei principi che regolano queste aree. Il diritto, come sempre, deve evolversi per rimanere rilevante e garantire che continui a servire la giustizia in un mondo in costante cambiamento.

In secondo luogo, c'è una crisi del diritto stesso. Le norme giuridiche, sviluppate in un contesto storico e sociale diverso, si trovano oggi a dover affrontare sfide inedite. Il diritto, che per secoli ha regolato i rapporti tra esseri umani, si trova ora di fronte alla necessità di disciplinare anche le interazioni tra macchine e algoritmi. La questione, quindi, è se il diritto possa ancora mantenere la sua funzione originaria di regolare la convivenza umana o se debba trasformarsi per affrontare le nuove realtà.

La crisi più profonda che il diritto contemporaneo sta affrontando è quella legata alla tecno-regolazione: un concetto che va ben oltre la semplice applicazione della tecnologia alle norme esistenti (Pirosa 2021). Questa problematica pone interrogativi sulla stessa essenza del diritto poiché la tecnologia sta trasformando il modo in cui le regole vengono applicate e, in alcuni casi, sta togliendo agli esseri umani la possibilità di violarle.

Un esempio emblematico di questo cambiamento è rappresentato, di nuovo, dalle automobili a guida autonoma. Questi veicoli, ormai realtà, sono programmati per rispettare fedelmente le norme del codice della strada: si fermano ai semafori rossi, rallentano in caso di pioggia, fanno attraversare i pedoni. Ma se la macchina è in grado di rispettare automaticamente tutte queste regole, senza intervento umano, che cosa diventa il codice della strada? Si trasforma in un insieme di istruzioni eseguite da una macchina, in un linguaggio che essa comprende.

Il problema fondamentale è: se l'essere umano non è più in grado fisicamente di violare le disposizioni previste da una norma, siamo ancora di fronte al fenomeno che chiamiamo diritto (Gazzolo 2023)? Il diritto, tradizionalmente, regola i comportamenti umani, lasciando però sempre aperta la possibilità che gli individui possano decidere di non rispettare quelle regole e subire, di conseguenza, le sanzioni previste. Ma se tale scelta viene tolta dalle mani degli individui, come nel caso delle macchine autonome, possiamo ancora parlare di diritto?

Questa trasformazione solleva dubbi sulla stessa definizione del diritto. Nel *Corpus Iuris Civilis* Ermogeniano affermava: “hominum causa omne ius constitutum sit”. Questo principio sottolinea che il diritto è creato dagli esseri umani per gli esseri umani. Se le regole, come quelle del codice della strada, sono invece destinate alle macchine, si può ancora parlare di diritto nel senso tradizionale del termine? Forse, il diritto così trasformato non è più diritto, almeno non come lo abbiamo conosciuto per secoli, fin dall’epoca romana. La tecno-regolazione sta ridefinendo non solo i meccanismi di applicazione delle norme, ma anche il ruolo stesso dell’essere umano all’interno di questi processi. Questo cambiamento impone una riflessione profonda sul futuro del diritto e sulla sua capacità di mantenere la sua funzione originaria in un mondo sempre più tecnologizzato. Stessa riflessione teorica vale anche per il mondo del lavoro: pensiamo al mondo delle piattaforme digitali, il diritto dovrebbe regolamentare non un management umano, ma un management digitale composto da una serie di codici e informazioni matematiche che si evolve autonomamente attraverso complessi sistemi di *machine learning*.

La rivoluzione digitale si manifesta così come una trasformazione epocale, una rivoluzione nel vero senso della parola. Non si tratta solo di un cambiamento tecnologico che ha migliorato i mezzi di comunicazione e lo scambio di informazioni, ma di una rivoluzione che incide profondamente su ogni aspetto della nostra vita. A differenza di altre innovazioni, la rivoluzione digitale ha toccato il nostro essere più profondo, trasformando il modo in cui ci relazioniamo con gli altri, con noi stessi e con il mondo che ci circonda. Le tecnologie digitali hanno ridisegnato il nostro concetto di tempo e spazio, riducendo le distanze e rendendo possibile una connessione costante e immediata. Ciò ha avuto conseguenze non solo sulle nostre relazioni sociali, ma anche sulla nostra percezione del mondo e su come pensiamo e interpretiamo la realtà. La digitalizzazione ha cambiato il nostro modo di esistere nel mondo, influenzando non solo il comportamento, ma anche la cognizione.

Le neuroscienze ci forniscono evidenze chiare su come l’uso delle nostre facoltà cerebrali sia cambiato rispetto a quello delle generazioni passate. Un aspetto particolarmente significativo è l’uso della memoria, che si è trasformato radicalmente. Se una volta era comune ricordare numeri di telefono, indirizzi e altre informazioni essenziali, oggi, con la digitalizzazione, queste attività sono delegate a dispositivi elettronici. Questo cambiamento è evidente nel nostro

quotidiano: basti pensare a quante poche informazioni oggi memorizziamo attivamente, poiché le affidiamo a smartphone e computer.

L'uso differente della memoria ha implicazioni importanti. Mentre la tecnologia ci solleva dal dover ricordare dettagli specifici, ciò ha influenzato la nostra capacità di concentrazione e attenzione, soprattutto nei più giovani (Stiegler 2014). L'abitudine a fare affidamento costante su dispositivi digitali ha ridotto la nostra soglia di attenzione, portandoci a frammentare la nostra concentrazione tra diversi stimoli, con un impatto significativo sulla profondità del nostro pensiero e sulla capacità di riflettere in modo prolungato. La questione non è nuova nella storia del pensiero. Già Platone, nel *Fedro*, metteva in guardia contro la scrittura, considerandola un'innovazione tecnica che avrebbe indebolito la memoria umana, poiché le persone avrebbero smesso di fare affidamento su di essa, preferendo annotare le cose per iscritto. Platone temeva che la scrittura avrebbe indebolito le facoltà mentali, rendendo gli individui meno capaci di ricordare e riflettere. Se trasponiamo questo avvertimento all'era contemporanea, ci si potrebbe chiedere cosa avrebbe detto Platone di fronte a Instagram, social media e notifiche continue, che tendono a disperdere l'attenzione e a frammentare il nostro tempo.

Oltre alla memoria, è cambiata anche la percezione del tempo. La continua connessione digitale, l'immediatezza delle informazioni e l'esposizione costante a stimoli esterni hanno alterato il nostro senso del tempo. Le attese, un tempo parte naturale della vita quotidiana, sono quasi scomparse. La cultura del 'tutto e subito' ha trasformato il nostro rapporto con il tempo, rendendoci meno pazienti e più abituati alla gratificazione immediata. Questo influisce non solo sul nostro modo di vivere, ma anche sul nostro modo di apprendere, lavorare e relazionarci con gli altri.

Friedrich Georg Jünger (fratello del più noto Ernst), nel suo libro *La perfezione della tecnica*, ha affrontato una riflessione profonda sulla relazione tra l'uomo e la tecnologia, mettendo in luce aspetti che, nonostante siano stati scritti molti decenni fa, appaiono straordinariamente attuali (Jünger 2000). Uno dei concetti centrali del suo pensiero riguarda l'illusione comune secondo cui la tecnologia, liberando l'uomo dal lavoro, gli permetterebbe di guadagnare tempo per l'ozio e le attività libere. Jünger specifica che l'ozio non è da intendersi come una semplice inattività, spesso connotata negativamente, ma come uno stato di attività spirituale, un momento di fertilità creativa in cui l'uomo può riflettere, generare nuove idee e acquisire una maggiore profondità e dignità. L'ozio, in questo senso, è il presupposto di ogni pensiero libero e creativo. Tuttavia, egli

avverte che, nonostante la riduzione del carico lavorativo, non vi è alcuna garanzia che il tempo liberato dalla tecnologia si trasformi in questo tipo di ozio fecondo. Al contrario, il lavoratore, una volta svincolato da alcune delle sue mansioni, potrebbe trovarsi disorientato, non sapere come impiegare il tempo a sua disposizione, e addirittura sentirsi declassato per non riuscire a trovare un nuovo scopo. Questa mancanza di direzione, suggerisce Jünger, potrebbe privare l'individuo del coraggio di affrontare nuove sfide e di sviluppare nuove competenze, portando a un senso di insoddisfazione. L'autore mette anche in dubbio l'assunto secondo cui l'aumento dell'efficienza e della velocità nella società porti automaticamente a un miglioramento della qualità della vita o dei costumi, o come abbiamo visto in precedenza delle prestazioni lavorative. Egli evidenzia come l'introduzione di nuove tecnologie, come il telegrafo (oggi i mezzi di comunicazione istantanei), non sia necessariamente correlata a un incremento della profondità del pensiero o alla creazione di nuove idee significative. In conclusione, Jünger coglie una realtà che appare ancora più pertinente oggi: pur avendo strumenti di comunicazione straordinariamente potenti, ciò non implica un aumento della nostra capacità di riflettere o di svolgere le attività in modo più significativo. La tecnica, per quanto possa facilitare molte funzioni lavorative, non è una garanzia di miglioramento qualitativo, né nel lavoro né nella vita.

Storicamente, l'evoluzione politica ha portato alla trasformazione dei sudditi in cittadini, con l'acquisizione di diritti e doveri all'interno di uno Stato di diritto. Tuttavia, la crescente pressione tecnologica ha modificato questo rapporto: oggi non siamo più solo cittadini che interagiscono con le istituzioni e con la comunità, ma siamo *user*, utenti di piattaforme digitali e servizi tecnologici.

Essere utenti significa vivere in una realtà in cui la maggior parte delle nostre interazioni avviene attraverso strumenti tecnologici, spesso mediati da grandi aziende private che gestiscono le piattaforme. Questa condizione porta a nuove forme di vulnerabilità e alienazione, poiché l'utente non ha il controllo completo sui propri dati o sulla propria esperienza digitale.

In risposta a questa trasformazione, stanno emergendo nuovi diritti, volti a tutelare l'individuo in un contesto dominato dalle tecnologie. Un esempio significativo è il cosiddetto diritto alla disconnessione, un diritto che riconosce la necessità di poter staccare dalle tecnologie lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, per preservare l'equilibrio tra vita privata e professionale. Questo diritto è una reazione alla tendenza, sempre più comune, di essere costantemente

connessi, con la conseguente invasione dello spazio personale da parte delle richieste lavorative, in tal senso il caso delle piattaforme è emblematico, dove l'acquisizione di dati continua anche dopo la disconnessione del *rider* attraverso il *log out* (De Minicis e della Ratta 2024).

L'affermazione di tali diritti, tuttavia, non è semplice. La loro introduzione è spesso accompagnata da resistenze culturali e difficoltà pratiche, poiché le dinamiche della tecnologia avanzano rapidamente, mentre la normativa fatica a tenere il passo.

Le tecnologie digitali offrono un potenziale straordinario, capace di migliorare notevolmente la nostra vita e la nostra società. Tuttavia, è essenziale che si adottino approcci responsabili e critici nel loro utilizzo. In particolare, la Pubblica amministrazione e i legislatori devono concentrarsi sullo sviluppo di "tecnologie di parità", un concetto introdotto dal filosofo Bernard Stiegler, il quale sostiene che la tecnologia deve essere utilizzata per ridurre le disuguaglianze e promuovere l'uguaglianza sociale (Stiegler 2024).

Stiegler sviluppa l'idea della tecnica come *phàrmakon*, un termine di origine greca che assume un duplice significato: può essere sia un rimedio sia un veleno. La tecnologia, infatti, ha il potenziale di portare benefici incredibili, ma se utilizzata in modo eccessivo o senza consapevolezza, può avere effetti negativi, creando dipendenza, alienazione e nuove forme di disuguaglianza. È quindi fondamentale comprendere 'quando' e 'come' utilizzare la tecnologia, per evitare che essa diventi un rischio anziché una risorsa.

Le istituzioni devono adottare una prospettiva farmacologica nel governo delle tecnologie, sviluppando regolamentazioni che garantiscano l'uso delle tecnologie digitali in maniera equilibrata e a favore del bene comune. Occorre affrontare temi cruciali come la protezione dei dati (personali e non), la promozione dell'alfabetizzazione digitale e l'educazione a un uso consapevole della tecnologia, così come la sicurezza informatica. In definitiva, è necessario sostenere tecnologie che potenzino le capacità umane piuttosto che diminuirle. La tecnologia è questo: bisogna capire quando assumerla, per quanto tempo, in quale quantità perché ci può far bene, ma a certe condizioni, altrimenti rischia di provocare l'effetto opposto rispetto a quello desiderato. Occorre dunque sviluppare un approccio critico e riflessivo sullo sviluppo tecnologico: un approccio che sia sinceramente orientato a massimizzare benefici e minimizzare i rischi, promuovendo una società che sia più giusta, più sostenibile e, ancora, umana.

3.3 Diritto sindacale e contrattazione collettiva nell'era della *twin transition*: verso modelli organizzativi sostenibili

I tempi odierni sono segnati da una duplice transizione, digitale ed ecologica. È la cosiddetta *twin transition* che sta ridefinendo sia le coordinate della produzione, che quelle del lavoro e della sua organizzazione, ponendo sfide che necessitano di una lettura unitaria.

Nell'economia di questo contributo si procede a una prima riflessione su tale tema centrale nel mondo del lavoro attuale, anche alla luce delle criticità geopolitiche, nell'obiettivo di avviarne una analisi in relazione agli impatti che lo stesso ha sul diritto sindacale e sulla contrattazione collettiva.

La digitalizzazione sta trasformando non solo le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ma anche le mansioni, le attività in cui essa si articola, i suoi tempi e i suoi spazi unitamente ai sistemi decisionali aziendali e all'organizzazione dei processi produttivi. Parallelamente, l'emergenza climatica e la transizione verde impongono un ripensamento delle finalità dello sviluppo economico, in linea con il quadro europeo e con il nuovo contesto costituzionale di cui alle modifiche degli articoli 9 e 41 che recepiscono il principio secondo cui l'attività economica deve essere coordinata all'obiettivo della sostenibilità ambientale.

Quindi, se la digitalizzazione ha degli impatti ambientali oltre che sociali, la transizione ecologica, a sua volta, incide in profondità sulla governance d'impresa e sulle dinamiche del lavoro (Treu 2024).

Nel Rapporto Inapp 2024 (Inapp 2024) si è sottolineato che un passaggio importante per anticipare gli effetti che la doppia transizione determinerà sulle performance dell'intero sistema economico è data dall'implementazione di approcci integrati, modalità che consente l'individuazione di driver rilevanti per entrambe le transizioni.

È evidente quindi come la transizione gemella solleciti il diritto sindacale e le forme di regolazione collettiva del lavoro a confrontarsi con un nuovo paradigma di sostenibilità. La dottrina ha, inoltre, sottolineato come la *twin transition* sia destinata a caratterizzare lo scenario economico sociale dei prossimi anni, accentuando "la necessità di interventi specifici non solo di politica industriale che sostengano il riposizionamento del nostro sistema industriale, ma anche di politiche attive che accompagnino la ricollocazione dei lavoratori interessati" (Treu 2025).

Si tratta di un cambiamento che si interroga sul ruolo dell'impresa e delle sue responsabilità sia economiche sia sociali e quindi in relazione a quella che ne costituisce la popolazione lavorativa. Infatti, sarebbe riduttivo ritenere che la doppia transizione abbia alterato solo i singoli elementi del contesto perché a mutare sono gli obiettivi stessi posti dal sistema socioeconomico, in modi totalmente nuovi.

Si è sottolineato come il contesto attuale ponga ai sindacati una duplice sfida: da una parte si tratta di ricostruire i pilastri su cui erigere e orientare il modello di sviluppo mentre dall'altra di costruire dei percorsi di rivendicazione che siano in grado di intercettare le molteplici istanze del mondo del lavoro che provengono da contesti e categorie specifiche, che presentano esperienze sempre più individualizzate e differenziate.

Occorre però precisare che alla 'digitalizzazione' si accompagna la 'trasformazione digitale'. Infatti, se la prima afferisce solo al mero mutamento del sistema di produzione per l'impatto delle tecnologie digitali; la seconda ha la potenzialità di riscrivere i comportamenti sociali e quelli individuali nella vita in generale e in particolare, per quanto in questa sede concerne, nel lavoro (Acemoglu e Jhonson 2023).

Le parti sociali si trovano, pertanto, davanti alla sfida di accompagnare la riconfigurazione dei modelli produttivi, integrando obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale nei contenuti negoziali e nella trasformazione digitale.

Le relazioni sindacali si trovano peraltro nella posizione di poter intercettare, orientare e talora anticipare gli effetti di tale trasformazione. Tuttavia, alcuni studi evidenziano che anche nelle imprese più avanzate il sindacato non è ancora riuscito a impostare una discussione di indirizzo sulla natura delle produzioni necessarie e compatibili con la sostenibilità ambientale e sociale del modello di sviluppo (ASviS 2025).

Tutto ciò nonostante sia crescente l'interesse per i criteri ESG (*Environmental, Social, Governance*) unitamente a quello per gli strumenti di rendicontazione della sostenibilità. Si pensi al contributo dato in tal senso dall'adozione del Regolamento UE 2020/852, che stabilisce una tassonomia per qualificare un'attività come ecosostenibile⁶¹, e della Direttiva (UE) 2022/2464 sulla

⁶¹ Il legislatore europeo ha individuato quale condizione per l'erogazione dei fondi *Next Generation Europe* che le attività da essi finanziate non peggiorino in modo significativo le condizioni ambientali allo scopo di garantire una compliance minima in coerenza con la

rendicontazione societaria sulla sostenibilità, recepita nell'ordinamento con il decreto legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 e della Direttiva (UE) 2024/1760 sulla *Corporate sustainability due diligence directive*, che dovrà invece essere trasposta entro il 26 luglio 2027. Quest'ultima impone alle imprese di ridurre al minimo l'impatto delle loro azioni sui diritti umani e sull'ambiente, disponendo non obblighi di risultato ma procedurali che si sostanziano nell'integrare una serie di criteri nei sistemi di gestione aziendale. Si tratta di procedure in alcuni casi particolarmente pervasive che recano in sé il potenziale di cambiare le prassi tradizionali delle imprese europee e costituiscono una sfida davvero significativa per il sistema. Tra queste figurano, ad esempio, quelle di verifica periodica e di confronto sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, come stabiliti nelle norme fondamentali dell'ILO, garantendo il rispetto dei diritti tutelati dalla direttiva, anche per quanto riguarda non solo le loro filiali ma anche i loro fornitori. Emerge, pertanto una consapevolezza più diffusa sulla rilevanza delle vulnerabilità che caratterizzano le catene di valore, su cui insiste la necessità di risposte peculiari che coinvolgano i vari stakeholder interessati (Brino 2023). L'adozione della formula più ampia di diritti umani è peraltro già un indicatore alquanto significativo, soprattutto quando questo viene abbinato non solo alla singola impresa ma a tutta la catena di valore, dove più spesso si annidano e si celano più agevolmente le criticità.

Le nuove normative europee riconoscono esplicitamente il ruolo delle rappresentanze sindacali nella valutazione dei rischi ESG, la cui piena attuazione richiede strumenti partecipativi coerenti con la governance aziendale (Treu 2024). In tal senso le parti sociali possono ricoprire un ruolo significativo nel pungolare le aziende rispetto a compiti impegnativi di due diligence in riferimento a diritti sociali fondamentali e alla salvaguardia dell'ambiente, compiti che essendo affidati solo alla iniziativa delle imprese, senza che sia previsto una qualche forma di controllo, possono essere limitati nei relativi effetti. La twin transition appare pertanto richiedere alla contrattazione collettiva di divenire uno strumento costitutivo della sostenibilità integrata, capace di coniugare innovazione tecnologica, tutela ambientale e giustizia sociale.

Tuttavia, nonostante il quadro normativo qui brevemente illustrato, come si accennava, permane un deficit di inclusione sostanziale delle rappresentanze sindacali nei processi decisionali strategici sul punto e le esperienze di

strategia ambientale europea. Per approfondimenti si veda De Vincenti (2023) e Bifulco (2024).

contrattazione collettiva o di intermediazione maturate risultano ancora disomogenee (ASviS 2025). Nel Quarto Rapporto sulla contrattazione decentrata della Fondazione Di Vittorio (2024) è stata effettuata un'analisi testuale dalla quale emerge che in 103 accordi si tratta in modo vario di digitalizzazione, mentre la metà degli stessi contengono, riferimenti alla sostenibilità e/o al risparmio energetico, con riverberi indiretti dell'una e dell'altra transizione fra i tanti accordi che trattano di organizzazione del lavoro.

In quest'ultima direzione si inserisce, ad esempio, anche la riflessione sulla riorganizzazione del lavoro attraverso lo smart working, inteso non solo come strumento di flessibilità, ma anche quale leva strutturale per la costruzione di ambienti sostenibili e responsabili. Tuttavia, in tali ipotesi è più che altro il tema della digitalizzazione a essere diffuso.

Invece tra gli accordi che contengono riferimenti ad entrambe le transizioni figurano quelli sulla formazione e rimodulazione degli orari, per garantire l'accesso alle risorse del Fondo nuove competenze, contratti di espansione, di solidarietà, per affrontare le problematiche inerenti alla salvaguardia dell'occupazione a fronte di cambiamenti e innovazioni tecnologiche o per la gestione della chiusura degli impianti e la riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori in esubero. Quanto si rileva sul punto a livello di contrattazione collettiva si pone in linea con quanto emerge dai dati di partecipazione all'istruzione e alla formazione continua che nel 2023 è aumentata di 2 punti percentuali, attestandosi al 11,6% e superando per la prima volta il tetto del 10% rispetto al 2020 (Inapp 2025).

In merito all'esame di qualche evidenza empirica di carattere qualitativo, il Fondo nuove competenze è trattato nell'accordo Olivetti – controllata del Gruppo Tim – sottoscritto il 15 marzo 2021, con le organizzazioni sindacali di settore e le RSU, che ha previsto:

“Nuovi strumenti e tecnologie: diffusione di strumenti, metodologie e conoscenze per facilitare il lavoro agile, mettendo in condizione i lavoratori di apprendere anche nuove modalità di approccio al lavoro, grazie alle nuove tecnologie abilitanti la trasformazione e lo sviluppo di servizi e soluzioni digitali innovative, come il 5G e le piattaforme digitali per puntare, inoltre, allo sviluppo di soluzioni e servizi che avranno un forte impatto sulla vita quotidiana e sul modo di fare impresa, toccando sia gli ambiti dell'industria che della Pubblica amministrazione. Miglioramento dei processi produttivi: che prevedono un maggiore e più diffuso utilizzo del lavoro agile per supportare i lavoratori nell'affrontare le trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche in atto e sviluppare un nuovo modello organizzativo e comportamentale, basato su una maggiore autonomia

professionale valorizzando e arricchendo le competenze individuali; è inoltre importante lo sviluppo di servizi e strumenti basati sull'utilizzo di tecnologie innovative quali: il 5G, Big Data, IoT e DevOps, con l'obiettivo di rendere i lavoratori parte attiva nel processo di sviluppo e di cambiamento del tessuto industriale di Olivetti”.

È questo un esempio di attuazione di quella che al momento è la più diffusa misura di riduzione dell'orario di lavoro in Italia, la quale ha condotto alla formazione di 558.503 lavoratrici e lavoratori proprio su tematiche inerenti alla twin transition e nello specifico: l'80% di essi in materia di transizione digitale e il restante 20% circa su quelle ambientali (Inapp 2025).

Il tema della centralità della persona, invece, ricorre in vari testi, tra cui l'accordo Enel, sottoscritto il 29 marzo 2022 con Filctem, Flaei, Uiltec, nel quale viene declinato nel segno di un vero e proprio Regolamento, lo Statuto della persona, che attribuisce un ruolo prioritario all'equilibrio vita-lavoro indicato come uno dei pilastri del modello integrato di benessere delle persone, sul quale attivare e rinforzare azioni tese a garantire una gestione sostenibile dei tempi di lavoro. Un accordo che appare porsi in un'ottica di welfare contrattuale integrativo che opera in termini di effettività del diritto all'equilibrio vita-lavoro (Zucaro 2024). In senso analogo si pone l'accordo Intesa San Paolo, sottoscritto il 26 maggio 2023 con Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN, il quale prospetta una evoluzione organizzativa, in cui

“Le Parti condividono l'opportunità di rafforzare modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, determinando anche favorevoli impatti sull'ambiente e sulla mobilità delle persone e di disporre di strumenti utili a favorire: il lavoro delle persone del Gruppo, tenendo anche conto delle loro esigenze personali e/o familiari; l'attuazione di una transizione digitale rispettosa delle persone, creando anche attrattività per giovani/nuovi inserimenti”.

La negoziazione di una contrattazione collettiva trasformativa impone il superamento delle attuali frammentazioni e l'elaborazione di metodologie capaci di integrare competenze tecniche, sensibilità ecologiche e visione sistemica.

L'azione delle relazioni sindacali può quindi costituire una leva fondamentale per governare in modo equo le transizioni in corso e orientare il futuro del lavoro verso un modello partecipativo, sostenibile e più equo. Questo breve contributo è un primo avvio di una riflessione di analisi in materia su cui verranno sviluppati in futuro i contenuti qui solo accennati, trattandosi di una delle principali sfide

che vedranno impegnati i policy maker nei prossimi anni, anche in ragione dell'agenda ONU 2030.

3.4 L'impatto dell'AI sulle tecniche di regolazione del lavoro

Sotto la presidenza belga, il Consiglio UE ha trovato l'accordo di compromesso (il terzo) sulla proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali. La direttiva, approvata in via definitiva nel mese di ottobre del 2024, persegue due obiettivi: migliorare le condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali e proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme. Questi obiettivi sono perseguiti contemporaneamente, si rafforzano reciprocamente e sono indissolubilmente legati, nel senso che l'uno non è secondario rispetto all'altro (considerando 17). Il testo presenta due aspetti assai rilevanti: facilitare la qualificazione dei lavoratori delle piattaforme come lavoratori subordinati, utilizzando la tecnica della presunzione di subordinazione (art. 5). E regolare il cd. *algorithmic managment* (art. 6), prevedendo anche dei diritti d'informazione e consultazione a favore dei lavoratori e dei loro rappresentanti prima dell'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o delle modifiche alla loro modalità di utilizzo (cfr. art. 13 dir.). La doppia base giuridica (art. 153, par. 1, lett. b e art. 16 TFUE), consente di migliorare le condizioni dei lavoratori e migliorare la protezione delle persone fisiche per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali, aumentando la trasparenza, l'equità e la responsabilità delle procedure di gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali (v. *infra*).

Sulla presunzione di subordinazione la direttiva (art. 5) ha subito una drastica riformulazione con l'abolizione degli indici presuntivi indicati nella prima proposta della Commissione. La disposizione va letta insieme al considerando n. 7 nel quale si dà atto dei problemi sorti in numerose successive modificazioni. circa l'errata classificazione dei lavoratori nei settori in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di direzione o controllo. Sovente le piattaforme classificano le persone che lavorano mediante le stesse come lavoratori autonomi o 'contraenti indipendenti'. Tuttavia, molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto un potere di direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali e hanno riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati. La presunzione, per come è ora riformulata, poggia sia su criteri

nazionali sia sulla giurisprudenza della Corte di giustizia (considerando 18 e 26) stante la perdurante assenza di una nozione di lavoratore a livello eurounitario. Questo non esclude che in futuro i criteri per far scattare la presunzione potranno essere elaborati con maggiore precisione dalla stessa Corte di giustizia in relazione alla trasposizione della direttiva al fine di garantirne l'effetto utile. La presunzione è confutabile da parte delle piattaforme che devono dimostrare l'assenza di un potere di organizzazione, di vincoli di orario o di un controllo penetrante sulla prestazione da parte dell'algoritmo. Gli Stati dovranno fornire orientamenti (linee guida) sulla corretta attuazione delle disposizioni contenute nella direttiva considerato che, per alcuni Paesi, il percorso per dare seguito alla norma potrebbe risultare più complicato che per altri. Se il lavoratore riesce a dimostrare di essere un finto lavoratore autonomo (considerando 29), ai lavoratori delle piattaforme digitali dovranno essere garantiti gli stessi diritti degli altri lavoratori dipendenti conformemente all'ordinamento dell'Unione, all'ordinamento e ai contratti collettivi degli Stati Membri (considerando 26). La piattaforma dovrà essere qualificata come datore di lavoro, anche se si avvale di intermediari (interposti) che instaurano un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforma (art. 3). La direttiva stabilisce esplicitamente che la presunzione deve facilitare l'accesso alla riclassificazione e che la procedura non può aumentare gli oneri che incombono sulle persone che lavorano tramite piattaforme o sui loro rappresentanti nei procedimenti di riclassificazione (art. 5). Salvo prova contraria, le piattaforme sono equiparate ai datori di lavoro per i lavoratori gestiti e controllati mediante un sistema automatizzato.

La direttiva impone alle piattaforme digitali di garantire la trasparenza sull'uso degli algoritmi che influenzano l'organizzazione del lavoro e le condizioni contrattuali dei lavoratori (art. 9). I lavoratori e i loro rappresentanti sindacali hanno il diritto di ricevere informazioni dettagliate su come vengono raccolti e trattati i dati, sulle categorie di decisioni prese dai sistemi decisionali automatizzati e sui principali parametri utilizzati dagli algoritmi. Inoltre, ogni volta che il sistema algoritmico viene modificato, o quando i rappresentanti dei lavoratori lo richiedono, l'azienda deve fornire tali informazioni prima dell'introduzione di nuove modifiche. Questo diritto si estende anche all'accesso a tali informazioni in qualsiasi momento su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori. Partendo dalla consapevolezza che i sistemi di monitoraggio automatizzati possono prendere decisioni che incidono sui lavoratori o sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la direttiva

introduce un catalogo di informazioni che i singoli lavoratori, le persone che lavorano mediante piattaforme, i rappresentanti dei lavoratori e le autorità devono poter avere sulle caratteristiche, sul funzionamento, sulle modifiche e sulle categorie di dati che i sistemi sono in grado di processare. Le informazioni devono essere chiare e rendere consapevoli le persone che stanno interagendo con un sistema automatizzato capace di produrre decisioni in ordine alle condizioni di lavoro, all'accesso agli incarichi di lavoro, ai guadagni, alla salute e la sicurezza, all'orario di lavoro, alla promozione, alla situazione contrattuale compresa la sospensione del rapporto di lavoro o la chiusura dell'account (art. 9 dir.). Le informazioni alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali devono essere date, al più tardi, il primo giorno di lavoro. Invece ai rappresentanti dei lavoratori, le informazioni devono essere fornite prima dell'uso o delle modifiche a detti sistemi. La direttiva implementa gli obblighi di informazione sull'uso dei sistemi automatizzati anche nei confronti di tutte le persone che partecipano a una procedura di assunzione o selezione (art. 9 par. 3 e 5). Anche le autorità competenti devono ricevere tutte le informazioni in qualsiasi momento su loro richiesta per poter svolgere le loro funzioni. Un obbligo di trasparenza analogo è previsto per il caso di utilizzo di sistemi di AI ad alto rischio (v. *infra*: considerando 26 e art. 13 reg.). Sia i fornitori sia i *deployer* sono tenuti a informare le persone che stanno interagendo con sistemi di AI (art. 50 reg.). I *deployer* di un sistema di riconoscimento delle emozioni o di un sistema di categorizzazione biometrica informano le persone fisiche che vi sono esposte sul funzionamento del sistema e trattano i dati personali secondo le regole europee.

La direttiva vieta che i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati trattino dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico. Il divieto è esteso alle conversazioni private; alla raccolta di dati personali al di fuori del caso in cui la prestazione sia svolta mediante piattaforme digitali; ai dati personali relativi a diritti fondamentali, compresi i diritti sindacali di associazione, di negoziazione, di azioni collettive o il diritto di informazione e consultazione. Essa vieta, in particolare che vengano trattati dati personali relativi all'origine razziale, o etnica, allo status di migrante, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, alla disabilità, allo stato di salute, alla sieropositività, all'orientamento sessuale, all'adesione a un sindacato. Le piattaforme inoltre non devono trattare i dati biometrici delle persone che svolgono un lavoro tramite piattaforma digitale (per es. espressioni facciali, i movimenti, il battito cardiaco, la voce, l'andatura) ai fini dell'identificazione ossia per stabilire l'identità di una persona confrontando i dati biometrici con quelli di altre persone memorizzati in una

banca dati (identificazione cd. “uno a molti”). È invece consentita la verifica biometrica “uno a uno” ossia il confronto dei dati biometrici personali con dati già forniti in precedenza dalla stessa persona.

Questi divieti, già presenti nel Regolamento 2016/679 (art. 9), si applicano nei confronti di tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sin dalla procedura di assunzione o di selezione, purché si utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati in grado di prendere delle decisioni che incidono ‘in qualche modo’ sulle suddette persone (art. 7).

Ogni sistema di AI, compresi gli algoritmi in grado di prendere decisioni, tratta dati personali con elevati rischi per i diritti e le libertà delle persone tracciate e monitorate. Conformemente a quanto già stabilito dal Regolamento europeo 2016/679, la direttiva (art 8) prevede che per poter utilizzare algoritmi in grado di prendere delle decisioni sulla gestione e organizzazione del lavoro è necessaria una preventiva valutazione d’impatto sulla protezione dei dati personali previo parere preventivo delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti. Vale a questo riguardo quanto è già disposto dall’art. 35 del Regolamento 2016/679: le piattaforme sono considerate titolari del trattamento dei dati personali e la valutazione d’impatto deve avvenire ex ante previa consultazione con il responsabile della protezione dei dati, qualora ne esista uno, e parere preventivo delle persone impattate dal sistema e dai loro rappresentanti. Le piattaforme devono fornire la valutazione d’impatto ai rappresentanti dei lavoratori (art. 8, par. 2) che dovranno essere opportunamente consultati con spirito di cooperazione e nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendosi conto sia degli interessi dell'impresa o azienda sia dei lavoratori.

L’obbligo della valutazione d’impatto è già previsto nel nostro ordinamento (art. 1 - bis, D.Lgs. n. 152/1997 inserito dal D.Lgs. n. 104/2022) ma dovrà essere opportunamente rafforzato con ulteriori e specifici obblighi di informazione e consultazione preventivamente previsti sia dal regolamento sia dalla direttiva. Sono oggetto di una valutazione d’impatto biennale anche le decisioni prese o sostenute dall’algoritmo utilizzato dalla piattaforma digitale incluse le decisioni prese sulle condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento (art. 10). I contenuti della valutazione d’impatto biennale devono essere trasmessi ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, alle persone che vi lavorano, alle autorità competenti su loro richiesta (art. 10.4) e alle persone che partecipano a una procedura di assunzione o selezione (art. 10.5).

Le decisioni fondamentali che influenzano il rapporto di lavoro, come il licenziamento o la sospensione, non possono essere affidate esclusivamente agli algoritmi. Deve essere sempre garantito l'intervento di una persona fisica su queste decisioni cruciali. Questo controllo umano mira a evitare che i lavoratori siano penalizzati da decisioni prese autonomamente dalla piattaforma, garantendo trasparenza e correttezza. Le piattaforme che fanno uso di sistemi decisionali automatizzati per la gestione e l'organizzazione del lavoro potrebbero non garantire al lavoratore un contatto diretto con un dirigente o un supervisore umano. In questi casi le piattaforme devono consentire la sorveglianza umana delle decisioni prese dal sistema e garantire ogni due anni una valutazione dell'impatto ex post delle decisioni prese dai sistemi decisionali sulle persone che lavorano tramite piattaforma. I rappresentanti sindacali dovrebbero essere coinvolti in questo processo di valutazione. Secondo il regolamento i *deployer* dovrebbero garantire che le persone alle quali è affidata l'attuazione delle istruzioni per l'uso e la sorveglianza umana sui sistemi ad alto rischio (allegato III del regolamento), dispongano delle competenze necessarie: in particolare di un adeguato livello di alfabetizzazione, formazione e autorità in materia di AI per svolgere adeguatamente i propri compiti (considerando 91, artt. 14 e 26. 2, reg.). Secondo la direttiva, invece, le piattaforme digitali dovrebbero dotarsi di persone qualificate e formate per garantire la sorveglianza umana, munite di sufficiente autorità per non accogliere le decisioni che non condividono (art. 10). Le stesse persone dovrebbero essere protette contro il licenziamento, le sanzioni disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli conseguenti all'esercizio delle loro funzioni. Qualora dalla sorveglianza umana dovessero emergere rischi di discriminazione sul lavoro o la violazione dei diritti delle persone che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali, le stesse piattaforme devono adottare le misure più adeguate a neutralizzarli, compresa la cessazione dell'utilizzo dei sistemi automatizzati.

In ogni caso il sistema decisionale non deve mai prendere decisioni che possono avere un grave impatto sulle persone, come la sospensione, il licenziamento o la chiusura dell'account della persona.

Al di là di queste ipotesi, ogni decisione automatizzata presa dal sistema deve poter essere contestata e le persone devono avere le spiegazioni richieste (art. 11 e 86 Regolamento AI Act) sulle decisioni prese dal sistema anche tramite una persona di contatto, formata e competente, designata dalla piattaforma per discutere e chiarire i fatti posti alla base della decisione. Inoltre, tutte le decisioni, soprattutto quelle che incidano sui potenziali guadagni, devono essere motivate per iscritto e devono poter essere riesaminate ed eventualmente rettifiche entro

due settimane (art. 11): salvo, in caso contrario, un adeguato risarcimento del danno. Sempre in caso di violazione dei diritti della persona la piattaforma modifica il sistema decisionale automatizzato o ne interrompe l'utilizzo per evitare che decisioni analoghe siano prese in futuro.

Assai opportuna è la norma dell'art. 12 della direttiva che integrando il sistema di protezione e prevenzione messo in atto dalla Direttiva 89/931 impone per i soli lavoratori subordinati delle piattaforme digitali una valutazione dei rischi derivanti dai sistemi di monitoraggio o automatizzati per la sicurezza e la salute. La gestione algoritmica della prestazione di lavoro accresce il ritmo richiesto, riduce al minimo la discontinuità dei tempi di lavoro anche nelle prestazioni rese al di là del luogo e dell'orario di lavoro. La gestione algoritmica può essere fonte di stress e ansia e causare pressione sul prestatore di lavoro. La direttiva dispone pertanto che per attenuare i rischi sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, le piattaforme devono preventivamente valutare i rischi di infortuni sul lavoro, i rischi psicosociali ed ergonomici, l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e protezione in relazione all'ambiente di lavoro. In relazione alla tutela della salute e sicurezza le piattaforme devono garantire il rispetto di obblighi di informazione, consultazione e una partecipazione effettiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti muniti di adeguate competenze.

La direttiva riconosce l'importanza della contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali. I sindacati dovranno essere coinvolti nella determinazione dei parametri che regolano l'algoritmo, garantendo che i diritti dei lavoratori siano tutelati durante l'intero processo. Inoltre, nelle aziende con più di 250 dipendenti, i sindacati hanno il diritto di avvalersi di un esperto tecnico, a carico dell'azienda, per facilitare la comprensione del funzionamento degli algoritmi e garantire che questi rispettino i diritti dei lavoratori (art. 13). Richiamando la precedente Direttiva 2002/14, essa dispone che le rappresentanze dei lavoratori devono essere informate e consultate. Essa anzi riconosce e promuove delle misure supplementari affinché siano resi effettivi i diritti d'informazione e consultazione data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica. Nel caso del lavoro tramite piattaforme digitali l'informazione e la consultazione dei rappresentanti sindacali deve riguardare sia l'introduzione dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sia le modifiche sostanziali al loro utilizzo.

In assenza di rappresentanze dei lavoratori è prevista una informazione diretta per quanto riguarda l'introduzione o la modifica sostanziale dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 14).

La direttiva estende i diritti collettivi a tutti i "rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali", compresi i lavoratori realmente autonomi che svolgono il loro lavoro tramite piattaforme digitali (art. 15). I diritti delle persone fisiche riguardano il trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, la trasparenza sul funzionamento dei sistemi, le limitazioni alla raccolta dei dati, il monitoraggio e il riesame umano delle decisioni che incidono sulle condizioni del lavoro e sulle occasioni di guadagno. Non si applicano alle persone fisiche gli obblighi sulla valutazione dei rischi su salute e sicurezza che riguardano i soli lavoratori subordinati. La direttiva (art. 25) promuove infine la contrattazione collettiva e incoraggia le parti sociali a dare attuazione alle norme relative alla corretta qualificazione del rapporto di lavoro e alla gestione algoritmica. Riconosce che i contratti collettivi possono stabilire norme per la tutela dei dati personali anche in deroga rispetto alle disposizioni su salute e sicurezza, diritti d'informazione e consultazione e sulla trasparenza dei dati.

Assai incisive sono le norme per la tutela dei diritti individuali.

L'art. 18 riconosce il diritto alle persone che lavorano mediante piattaforma digitale ad agire in giudizio al fine di ottenere un adeguato risarcimento del danno per la violazione dei diritti derivanti dalla direttiva. L'art. 19 della direttiva riconosce inoltre la legittimazione giudiziale attiva ai rappresentanti delle persone che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali ad agire in giudizio per conto o a sostegno di una o più persone in caso di violazione degli obblighi nascenti dalla direttiva. Ciò al fine di agevolare l'azione in giudizio che altrimenti non sarebbe proposta dai singoli lavoratori o dalle singole persone a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni. Essa tutela i rappresentanti dei lavoratori da qualsiasi trattamento sfavorevole derivante da un reclamo presentato contro la piattaforma (art. 22) e protegge le persone fisiche contro il licenziamento o misure equivalenti, come la chiusura dell'account, nel caso che queste abbiano esercitato i diritti derivanti dalla direttiva, compreso il ricorso contro le piattaforme.

Quest'anno il Parlamento Europeo ha anche approvato il regolamento che stabilisce le regole di armonizzazione sull'utilizzo dell'AI. Il regolamento n. 2024/1689 (c.d. 'AI Act') introduce una nozione di intelligenza artificiale (art. 3, §1.1) identificata come "sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti raccomandazioni o decisioni che possono

influenzare ambienti fisici o virtuali”. Si tratta dunque di sistemi capaci di influenzare materialmente il risultato del processo decisionale. Scopo del regolamento è garantire un uso corretto e consapevole dei sistemi di IA, soprattutto di quelli ad alto rischio per i diritti fondamentali e la sicurezza delle persone.

Il regolamento (considerando 20, art. 2, n. 56, art. 4) prevede che i fornitori, i *deployer* e le persone interessate acquisiscano consapevolezza delle opportunità, dei rischi e dei possibili danni recati dall’uso di sistemi di IA. Esso dispone che i fornitori e i *deployer* adottino misure per garantire un livello sufficiente di alfabetizzazione del loro personale e di qualsiasi altra persona che si occupi del funzionamento e dell’utilizzo dei sistemi di IA per loro conto (art. 4). Le nozioni necessarie da apprendere possono variare in relazione al contesto e possono includere la comprensione della corretta applicazione degli elementi tecnici durante la fase di sviluppo del sistema di IA, le misure da applicare durante il suo utilizzo, le modalità adeguate a interpretarne l'*output* e, nel caso delle persone interessate, le conoscenze necessarie per comprendere in che modo le decisioni adottate con l’assistenza dell’IA incideranno su di esse.

Diversamente dalla direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali, il regolamento fonda le sue basi giuridiche sugli artt. 114 TFUE (mercato interno) e 16 TFUE (protezioni dei dati di carattere personale). Esso si preoccupa di garantire più che altro la conformità dei sistemi automatizzati immessi nel mercato UE alle regole introdotte dal regolamento per la tutela del mercato e dei dati personali: prediligendo una prospettiva mercantile più che sociale dell’uso dell’AI. Per questa ragione, il regolamento non contempla la contrattazione collettiva come strumento per regolare processi ed effetti dei sistemi automatizzati in ambito lavorativo: ogni aspetto regolativo è anticipato alla immissione nel mercato dei sistemi automatizzati, salvo norme nazionali, sia legali sia collettive, più favorevoli ai lavoratori in relazione all’uso di detti sistemi (art. 2.11). In ambito lavorativo, il regolamento prevede soltanto che prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i *deployer* che sono datori di lavoro, informano i rappresentanti dei lavoratori e lavoratori interessati che saranno soggetti all’uso di sistemi di IA ad alto rischio (art. 26.7).

Il regolamento introduce limiti sull’utilizzo di sistemi automatizzati ad alto rischio in ambito lavorativo e rigidi obblighi prima di poter essere immessi sul mercato: tra questi l’obbligo di sistemi adeguati di valutazione e di mitigazione del rischio; l’alta qualità dei set di dati che alimentano il sistema per ridurre al minimo i rischi e gli esiti discriminatori; la registrazione delle attività per garantire la tracciabilità

dei risultati; l'obbligo di conservare la documentazione dettagliata che fornisce tutte le informazioni necessarie sul sistema; obbligo di fornire informazioni chiare e adeguate all'utilizzatore; l'obbligo d'introdurre misure di sorveglianza umana adeguate per ridurre al minimo il rischio; infine l'obbligo di garantire un alto livello di robustezza, sicurezza e precisione dei dati; l'obbligo di adottare modelli di gestione del rischio.

Inoltre, tutti i sistemi di IA sono considerati ad alto rischio qualora consentano di effettuare la profilazione delle persone (art. 6.1, d) e la raccolta dei dati biometrici, in via di principio vietata salvo casi eccezionali.

In casi del genere il regolamento non introduce nuovi diritti per i lavoratori. Partendo dalla consapevolezza che i sistemi di AI sono basati sul rischio, il regolamento introduce regole vincolanti di classificazione (art. 6) che si adattano alla portata e alla intensità dei rischi che possono essere generati dall'IA (considerando 26, Regolamento AI ACT 2024).

Sappiamo che tanti posti di lavoro saranno creati dalla tecnologia e potranno essere occupati solo con una qualificazione o riqualificazione che consenta ai lavoratori di interagire con le nuove tecnologie. E sappiamo anche che le tecnologie sono in grado di manipolare le preferenze incidendo, per esempio sulla selezione del personale o sulle convinzioni del management al punto da indurre o indirizzare il compimento di determinate scelte, come quella di sospendere un rapporto di lavoro o chiudere un account. La diffusione dei sistemi di IA nell'istruzione è importante per promuovere un'istruzione e una formazione digitali di alta qualità e per consentire a tutti i discenti e gli insegnanti di acquisire e condividere le competenze e le abilità digitali necessarie, compresa l'alfabetizzazione e il pensiero critico per partecipare attivamente all'economia, alla società e ai processi democratici. Per questo motivo i sistemi di IA utilizzati nell'istruzione o nella formazione professionale sono classificati ad alto rischio (allegato III). Vi rientrano, in particolare, i sistemi automatizzati per determinare l'accesso o l'ammissione ai corsi, per assegnare persone agli istituti o ai programmi di istruzione e formazione professionale a tutti i livelli, per valutare i risultati dell'apprendimento delle persone, per valutare il livello di istruzione adeguato a una persona o influenzare materialmente il livello di istruzione e formazione che le persone riceveranno o a cui potranno avere accesso o per monitorare e rilevare comportamenti vietati degli studenti durante le prove. Questi sistemi, poiché possono determinare il percorso d'istruzione professionale della vita di una persona e quindi incidere sulla sua capacità di

garantire il proprio sostentamento o il mantenimento del suo posto di lavoro devono essere sottoposti a particolari procedure. Se progettati e utilizzati in modo inadeguato, tali sistemi possono essere particolarmente intrusivi, possono violare il diritto all'istruzione e alla formazione, nonché il diritto alla non discriminazione, o perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne, di talune fasce di età, delle persone con disabilità o delle persone aventi determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale.

Anche i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo sono considerati ad alto rischio (allegato III – Regolamento AI Act 2024). Si tratta, in particolare, dei sistemi per l'assunzione e la selezione delle persone, per le decisioni riguardanti le condizioni del rapporto di lavoro, la promozione e la cessazione dei rapporti di lavoro, per l'assegnazione dei compiti sulla base dei comportamenti individuali, dei tratti o delle caratteristiche personali e per il monitoraggio o la valutazione delle persone che lavorano. Questi sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di chi vive del proprio lavoro in termini di prospettive di carriera e di diritti della persona. Anche i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per la gestione del rapporto di lavoro devono evitare che si possano perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne, di talune fasce di età, delle persone con disabilità o delle persone aventi determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale. I sistemi di IA utilizzati per monitorare le prestazioni e il comportamento dei lavoratori possono inoltre comprometterne i diritti fondamentali in materia di protezione dei dati e interferire sulla vita privata. È pertanto necessario per il loro utilizzo, predisporre sistemi di gestione idonei a prevenire questi rischi (art. 9) e una valutazione d'impatto preventiva sulla salute e sui diritti fondamentali (art. 26.9 reg. 1689 e art. 35 GDPR).

Conclusioni

Le evidenze emerse forniscono numerosi spunti di riflessione nella storica relazione tra tecnologia, lavoro e relazioni industriali o, meglio, professionali. Nel dibattito scientifico contemporaneo, il concetto di relazioni industriali ha conosciuto una significativa evoluzione, riflettendo le trasformazioni strutturali intervenute nei sistemi produttivi, nei mercati del lavoro e nelle forme di occupazione. Tradizionalmente associato alla regolazione dei rapporti di lavoro nell'industria fordista – e, in particolare, al sistema delle relazioni tra sindacati, associazioni datoriali e Stato – il termine ha progressivamente assunto una portata più ampia, fino a sovrapporsi, in parte, con quello delle relazioni professionali (De Minicis 2018).

Questo slittamento concettuale è stato determinato da diversi fattori: la terziarizzazione dell'economia, la crescita dell'occupazione nei servizi ad alta qualificazione, la diffusione di forme di lavoro non standard e, più recentemente, l'affermazione di nuove tecnologie digitali che ridefiniscono i confini tra subordinazione e autonomia. In tale contesto, le relazioni industriali non si limitano più alla dimensione collettiva e negoziale del lavoro dipendente, ma tendono a comprendere l'insieme delle dinamiche di regolazione, rappresentanza e tutela che interessano anche il lavoro autonomo, le professioni intellettuali, le forme di lavoro ibrido e le piattaforme digitali. La direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro sulle piattaforme digitali, ad esempio, estende i diritti collettivi a tutti i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, includendo esplicitamente anche i lavoratori realmente autonomi che operano tramite tali piattaforme (art. 15).

Di conseguenza, si assiste a una riconfigurazione del campo delle relazioni industriali in senso più inclusivo, che abbraccia i temi della professionalità, della governance multilivello, dei diritti nei nuovi spazi produttivi e dell'adattamento delle istituzioni del lavoro a un contesto segnato dalla discontinuità

occupazionale e dalla frammentazione di percorsi lavorativi sempre più digitalizzati.

La digitalizzazione della produzione nelle sue molteplici capacità espressive quali la robotica (industriale e di servizio) e l'intelligenza artificiale (computazionale e generativa) – sta trasformando radicalmente il concetto di lavoro tradizionalmente inteso, le sue dinamiche attuative e contrattuali e, conseguentemente, il sistema delle relazioni industriali in cui agisce. L'adozione crescente di sistemi algoritmici per il monitoraggio, la supervisione e l'organizzazione del lavoro – emblematicamente rappresentata dalle forme di *algorithmic management* – introduce modalità decisionali radicalmente nuove che si caratterizzano per l'automazione del comando e l'assenza di intermediazione umana. Questo mutamento non è neutro dal punto di vista regolativo e relazionale, al contrario, solleva rilevanti questioni di trasparenza procedurale, accountability e accesso effettivo ai diritti collettivi, ponendo sfide inedite alla tenuta degli strumenti tradizionali di rappresentanza sindacale.

Gli algoritmi, pur esercitando un impatto diretto e sistemico sulle condizioni di impiego – agendo su variabili fondamentali come l'allocazione dei task, la remunerazione dinamica, la continuità del lavoro e le possibilità di carriera – si configurano come dispositivi tecnologici privi di una dimensione relazionale attiva, incapaci di istituire una dinamica comunicativa reciproca o un confronto dialettico con i lavoratori e le loro organizzazioni di rappresentanza. Il risultato è una radicale asimmetria informativa e contrattuale, che accentua la frammentazione del rapporto di lavoro e indebolisce le tradizionali forme di mediazione collettiva.

In tale contesto, anche i tentativi di introdurre forme di contrattazione collettiva digitalizzata ('contrattare l'algoritmo') o meccanismi di dialogo sociale adattati all'ambiente digitale si scontrano con ostacoli strutturali, sia sul piano tecnico che su quello istituzionale. L'assenza di un interlocutore umano riconoscibile e responsabile, unita alla natura opaca e dinamica degli algoritmi, rende particolarmente difficile l'adattamento degli strumenti giuslavoristici e sindacali consolidati, mettendo in discussione la loro efficacia nel garantire una regolazione equa delle condizioni di lavoro nella gig economy e, più in generale, nei contesti lavorativi governati da architetture digitali complesse.

Tale criticità trae origine dalla natura intrinsecamente opaca, virtuale e dinamica dei sistemi di intelligenza artificiale, i quali operano attraverso processi rule-based e, sempre più spesso, tramite modelli di machine learning caratterizzati da meccanismi adattivi e non pienamente tracciabili. Questi sistemi tendono a

sviluppare forme di autonomia funzionale e decisionale che si sottraggono progressivamente alla logica prescrittiva e ai meccanismi di controllo propri dei paradigmi regolativi convenzionali delle relazioni industriali e professionali, rendendo particolarmente complesso l'esercizio della trasparenza, della responsabilità e della mediazione negoziale.

Sul piano normativo, il Rapporto evidenzia con particolare enfasi la necessità di delineare un quadro regolativo innovativo e coerente, capace di accompagnare e governare in modo efficace l'introduzione e l'impiego di sistemi algoritmici nei processi decisionali automatizzati che interessano sempre più ambiti dell'organizzazione del lavoro. In tale prospettiva, si configura come prioritaria l'elaborazione di dispositivi giuridici specifici, in grado di fondare un'architettura normativa che assicuri trasparenza procedurale, accountability istituzionale e forme adeguate di controllo democratico sulle logiche computazionali che presiedono alle funzioni di monitoraggio, valutazione e ottimizzazione della performance lavorativa.

L'urgenza di un simile intervento regolativo scaturisce dalla peculiare non trasparenza epistemica dei meccanismi algoritmici, unitamente alla loro capacità adattiva e auto-evolutiva, che li rende strutturalmente refrattari ai modelli tradizionali di regolazione giuridica e contrattuale fondati su principi di prevedibilità, responsabilità diretta e negoziazione tra attori riconoscibili. La governance algoritmica del lavoro, per la sua natura ibrida e dinamica, richiede dunque approcci regolatori flessibili, multilivello e multidimensionali, capaci di integrare strumenti normativi, contrattuali, tecnici ed etici. Tali approcci dovrebbero essere orientati non solo alla protezione dei diritti individuali e collettivi, ma anche alla preservazione dell'equilibrio tra innovazione tecnologica e principi fondamentali di giustizia sociale, inclusione e rappresentanza nel nuovo ecosistema digitale del lavoro.

In questo scenario, la Direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforme digitali e il Regolamento sull'intelligenza artificiale (AI Act) si configurano come interventi normativi di portata strategica, volti a inaugurare un paradigma regolativo multilivello, policentrico e adattivo, capace di tenere insieme le esigenze di innovazione tecnologica con quelle di tutela dei diritti fondamentali, collettivi e di cittadinanza attiva nell'economia digitale. Questi strumenti normativi, pur presentando margini di ambiguità e criticità nella fase attuativa, rappresentano un tentativo ambizioso di istituzionalizzare un framework giuridico integrato su scala europea, in grado di governare l'ibridazione crescente tra dispositivi decisionali algoritmici e sistemi relazionali

professionali, tradizionalmente strutturati attorno a principi di rappresentanza e contrattazione collettiva.

L'approccio sotteso a tali provvedimenti normativi si colloca in una logica sinergica e interconnessa con altre fonti giuridiche europee, quali il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e, appunto, l'AI Act, delineando i contorni di una governance giuridico-algoritmica di nuova generazione. Tale governance ibrida ambisce a promuovere forme di trasparenza procedurale, accountability computazionale ed equità nei processi decisionali automatizzati, mediante l'introduzione di obblighi informativi, valutazioni d'impatto ex ante, controlli ex post e meccanismi di coinvolgimento delle parti sociali.

In prospettiva, questa architettura normativa tende a contrastare l'inespressività sistemica e l'autoreferenzialità dei sistemi digitali di coordinamento del lavoro, mirando al contempo a garantire forme di protezione giuridica flessibili e adattive, capaci di rispondere in tempo reale alla fluidità delle trasformazioni indotte dall'automazione cognitiva, dalla disintermediazione organizzativa e dalla riconfigurazione delle relazioni lavorative nei contesti digitali.

Un profilo di significativa originalità che emerge dall'analisi delle trasformazioni innescate dalla digitalizzazione avanzata riguarda l'urgenza, ormai difficilmente eludibile, di ripensare in chiave innovativa i modelli regolativi e relazionali che strutturano il campo delle relazioni professionali. Le ricadute della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro – in termini di ridefinizione dei suoi tempi, spazi, modalità di esecuzione e forme di coordinamento – impongono l'adozione di una prospettiva inclusiva e differenziata, capace di superare la dicotomia tradizionale tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. In tale contesto, si configura la necessità di architetture normative ibride e adattive, fondate su una logica funzionale più che formale, in grado di estendere la tutela giuridica a tutte le forme di lavoro non imprenditoriali, a prescindere dallo status contrattuale.

Questa esigenza, evidenziata nel Rapporto, si traduce nella promozione di quadri contrattuali flessibili e politiche regolatorie capaci di agire sulle asimmetrie di potere prodotte dalla datificazione del rapporto lavorativo, in particolare nei contesti in cui la governance è mediata da sistemi algoritmici. In questa prospettiva, la Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali rappresenta un tentativo embrionale ma significativo di istituzionalizzare forme di tutela minime e comuni, imponendo obblighi di

trasparenza procedurale, accessibilità e tracciabilità dei processi decisionali automatizzati, anche in assenza di un rapporto di subordinazione formale.

Attraverso il riconoscimento di diritti e garanzie basilari – validi per tutte le forme di lavoro personale non imprenditoriale – si assiste a una riattualizzazione del paradigma delle tutele a cerchi concentrici, proposto da Alain Supiot (1999) agli albori della algoritmizzazione produttiva, secondo il quale il diritto del lavoro dovrebbe fondarsi su una struttura multilivello e graduale, capace di garantire una protezione progressiva in base alla vulnerabilità e alla dipendenza economico-organizzativa del lavoratore. Parallelamente, questo approccio si salda con la nozione di “lavoro personale” ben articolata nei suoi tratti essenziali da Bruno Perulli, che propone una categoria unificante in grado di superare l’opposizione binaria tra autonomia e subordinazione, per cogliere invece l’unità sostanziale delle prestazioni lavorative in quanto attività umana a contenuto personale, svolta in un contesto di eterodirezione o coordinamento esterno.

In tale direzione, l’ibridazione tra fonti normative, modelli organizzativi e condizioni di lavoro impone una riconfigurazione dei tradizionali strumenti di regolazione, orientata a valorizzare l’effettività della tutela più che la qualificazione giuridica formale del rapporto. Si delinea così un modello di relazioni professionali fondato su criteri sostanziali di protezione, capace di rispondere in modo adeguato alle sfide poste dalla trasformazione digitale del lavoro.

In questa prospettiva, un esempio emblematico di sperimentazione regolativa innovativa nel campo delle relazioni professionali è rappresentato dall’accordo collettivo siglato nel febbraio 2024 tra le organizzazioni sindacali NIdiL CGIL, FeLSA CISL, UILTemp e l’Associazione Assogrocery, volto a disciplinare l’attività degli *shopper* attivi nel comparto delle piattaforme di *e-grocery*. L’intesa si distingue per la sua capacità di ridefinire in chiave sostanziale i confini della tutela giuslavoristica, estendendo a lavoratori formalmente autonomi un insieme di garanzie — di natura previdenziale, assicurativa e retributiva — storicamente riservate al lavoro subordinato.

Benché operante in un perimetro settoriale, l’accordo si configura come un laboratorio normativo potenzialmente replicabile, capace di coniugare la flessibilità contrattuale tipica del lavoro autonomo con un impianto protettivo mutuato dalle relazioni industriali classiche. In tal modo, si supera il tradizionale dualismo tra protezione ‘forte’ e ‘debole’, delineando un regime ibrido che si fonda non sulla qualificazione formale del rapporto, ma sulla condizione materiale del lavoratore, sulla sua posizione strutturale di dipendenza economica

e di esposizione al potere gestionale algoritmico. La logica che ispira questa soluzione contrattuale recupera, in termini attualizzati, l'idea delle tutele a cerchi concentrici elaborata da Alain Supiot (1999), secondo cui la protezione giuridica deve articolarsi su livelli differenziati, ma integrati, a partire dal nucleo comune del lavoro umano inteso come fatto sociale e non semplicemente giuridico.

Parallelamente, l'accordo contribuisce a rinnovare la riflessione sul concetto di "lavoro personale" secondo cui le prestazioni lavorative vanno considerate in quanto attività svolte da persone fisiche in condizioni di eterodirezione, anche in assenza di un vincolo gerarchico esplicito, superando così le categorie statiche di subordinazione e autonomia. Questo orientamento si traduce nell'introduzione di forme di protezione universale e adattiva, fondate su parametri sostanziali di vulnerabilità e asimmetria contrattuale, che interrogano le categorie fondative del diritto del lavoro novecentesco, centrato sulla figura del lavoratore salariato standard.

Nel complesso, l'accordo si pone come una risposta pragmatica e anticipatrice alle sfide poste dal capitalismo delle piattaforme, contrassegnato da modelli organizzativi virtuali, fortemente intermediati da sistemi algoritmici di coordinamento e valutazione. In tal senso, esso rappresenta un tentativo concreto di ricalibrare l'apparato giuridico-lavoristico per renderlo capace di intercettare le traiettorie fluide e frammentarie del lavoro digitale, promuovendo una regolazione assertiva, flessibile e inclusiva, in grado di restituire capacità contrattuale e tutela effettiva anche ai soggetti tradizionalmente esclusi dai circuiti canonici della rappresentanza.

Come osservava Alain Supiot (2000), la dimensione comunitaria e il principio di sussidiarietà possono offrire la base per determinare un nuovo "diritto comune del lavoro" capace di armonizzare le politiche nazionali, integrarsi con i diritti professionali negoziati e preservare ampi spazi di libertà per il lavoratore oltre le classificazioni tradizionali.

Nel contesto delle relazioni professionali contemporanee, questo Rapporto sottolinea come la digitalizzazione stia ridefinendo in modo sostanziale i paradigmi dell'organizzazione e della rappresentanza sindacale. L'emergere di modalità innovative di sciopero e azione collettiva costituisce un elemento centrale di questa trasformazione. La diffusione di piattaforme digitali di condivisione tra i lavoratori – quali bacheche elettroniche, assemblee virtuali e strumenti di consultazione in rete – offre opportunità inedite per la partecipazione democratica e il coinvolgimento dei lavoratori. Tuttavia, questa evoluzione solleva interrogativi critici riguardo all'efficacia rappresentativa di tali

strumenti e alla loro capacità di garantire una tutela effettiva dei diritti fondamentali, in particolare la libertà sindacale. La sfida si acuisce nell'esercizio del diritto di sciopero, dove l'automazione dei processi, la gestione algoritmica del lavoro e l'intensificazione della pressione operativa – causata dal digital management e dall'impiego del lavoro potenziale⁶² pone delle serie criticità. Un ulteriore aspetto, che attraversa trasversalmente l'insieme del rapporto, riguarda la crisi delle interpretazioni giuridiche del mercato del lavoro, le quali non sembrano più adeguate a configurare le nuove realtà tecnologiche. Le norme, sviluppate in contesti storici fordisti, si trovano ora a dover disciplinare interazioni complesse tra macchine algoritmiche e lavoratori. Un esempio emblematico è rappresentato dal concetto di “trasferimento di proprietà”, tipico del diritto inerente beni fisici e alla concessione di licenze d'uso per beni digitali che si estendono inevitabilmente anche alle relazioni lavorative, evidenziando la necessità di ripensare concetti fondamentali quali proprietà, contratto e responsabilità non solo per i beni materiali, ma anche per la gestione e la responsabilità sulla forza lavoro. La digitalizzazione ridefinisce radicalmente i paradigmi dell'organizzazione sindacale e dell'esercizio dei diritti collettivi, generando un duplice movimento contraddittorio: da un lato abilita nuove forme di partecipazione democratica attraverso strumenti digitali (assemblee virtuali, consultazioni in rete), dall'altro dissolve i fondamenti stessi delle relazioni industriali tradizionali. In questo contesto, la figura del datore di lavoro subisce una decomposizione epistemologica, alterando il concetto stesso di proprietà datoriale. Come analizzato nel Rapporto, il lavoro è oggi soggetto a un processo di *streaming* che ne trasforma la natura giuridica: non più bene posseduto o acquistato stabilmente (lavoro salariato), ma accesso temporaneo a unità-task gestite da algoritmi di allocazione. Questo modello sostituisce alla regolazione legislativa (tempi di riposo, clausole retributive) meccanismi automatizzati di sovradeterminazione giuridica: premialità basate su metriche prestazionali non negoziate, rating negativo digitale per lavoratori "inefficienti", adattività

⁶² Il termine “forza lavoro potenziale” si riferisce all'insieme degli individui che, pur non essendo attualmente impiegati, sono immediatamente disponibili a essere assorbiti dal mercato del lavoro qualora se ne presentassero le condizioni. In altre parole, essa comprende non solo i disoccupati, ma anche coloro che risultano sottoccupati o, nel lavoro digitalizzato formalmente NEET, che possono essere attivati in risposta a variazioni della domanda di lavoro. Questo concetto diventa particolarmente rilevante nell'analisi delle dinamiche di mobilità e flessibilità, soprattutto in un contesto segnato dalla digitalizzazione e dalle piattaforme digitali di lavoro, in cui alla rinuncia di un task da parte di un lavoratore c'è subito un altro utente della piattaforma pronto ad accettare il task rifiutato. Come sottolineato da Mezzadra e Neilson (2013), la forza lavoro potenziale costituisce una riserva di capitale umano che può essere mobilitata in tempi velocissimi e che determina una continua pressione sulla forza lavoro attiva.

regolativa che modifica in tempo reale i termini contrattuali mediante una dinamicità di forme salariali contingenti e continuamente adattabili.

La tecnologia cessa così di essere mera interfaccia per divenire agente normativo autonomo, producendo un circolo vizioso epistemico in cui gli algoritmi – attraverso apprendimento automatico e adattamento dinamico – generano regole lavorative (criteri di valutazione, standard produttivi) senza supervisione umana. Tale processo erode irrimediabilmente il principio di tipicità delle fonti: all'opacità dei dataset formativi e all'inaccessibilità dei criteri di ranking corrisponde il sostituirsi della certezza del diritto con logiche probabilistiche non verificabili. L'alterazione del concetto di proprietà si manifesta nella scomparsa di un soggetto chiaramente responsabile della forza lavoro, frammentata in prestazioni atomizzate e governata da sistemi che istituzionalizzano asimmetrie di potere. Ne deriva una crisi sistemica: l'impossibilità di costruire relazioni industriali funzionali, poiché la regolazione algoritmica, privando di stabilità tanto l'oggetto (forza lavoro) quanto il soggetto (datore) del rapporto, mina alle fondamenta la rappresentanza collettiva e la contrattazione stessa (De Minicis 2018).

Alla luce di tali considerazioni, è imprescindibile intraprendere un'azione normativa che rafforzi la trasparenza e la regolazione del management digitale, garantisca la piena fruibilità dei diritti sindacali anche in contesti algoritmici e promuova un'etica dell'intelligenza artificiale basata su equità, non discriminazione e tutela della dignità umana. L'accelerazione delle forme evolutive degli algoritmi applicati alla produzione richiede, pertanto, come già evidenziato, un ripensamento profondo delle norme e dei principi giuridici, con l'obiettivo di 'reistituzionalizzare' il rapporto di lavoro, anche attraverso forme intense di tecnoregolazione. Si rende necessaria una strategia regolativa che non si limiti a un adattamento passivo, né si configuri come una difesa rigida di assetti contrattuali passati, ormai inadeguati a comprendere la pluralità di forme attraverso cui il lavoro si manifesta nella fase attuale della transizione tecnologica. Ciò implica l'elaborazione di un nuovo sistema di relazioni professionali, capace di superare le tradizionali dicotomie tra subordinazione e autonomia, e di riconoscere il carattere unitario e personale dell'attività lavorativa, quale che sia la sua configurazione giuridico-formale. In questa

prospettiva, il riferimento al concetto di lavoro personale⁶³ assume particolare rilevanza: si tratta di un approccio incentrato sull'idea che i diritti e le tutele debbano ancorarsi non allo status contrattuale del soggetto, ma alla sua condizione materiale di lavoratore, valorizzando in modo congiunto i principi di libertà, sicurezza e responsabilità. Un modello, dunque, capace di coniugare protezione sociale e autonomia individuale, restituendo centralità alla persona che lavora, a prescindere dalle forme attraverso cui si articola la sua partecipazione alla produzione nella società digitalizzata.

⁶³ Per Supiot 2023 e Perulli (2023) il “lavoro personale” non è più determinato dal tipo di contratto, ma dalla persona-lavoratrice stessa: ogni individuo – sia dipendente sia autonomo – porta con sé un nucleo di diritti inalienabili, che sopravvivono al mutare delle forme contrattuali e garantiscono continuità di tutele sociali e contrattuali. Di conseguenza, le protezioni tradizionalmente riservate ai soli lavoratori subordinati si estendono anche agli autonomi, riconoscendo un minimo universale di sicurezza e dignità del lavoro.

Bibliografia

- Abbagnano N., Fornero G. (2013), *Dizionario di filosofia*, (3ª ed. aggiornata e ampliata), Torino, UTET
- Acemoglu D., Johnson S. (2023), *Power and Progress: Our Thousand-Year Struggle Over Technology and Prosperity* | *Winners of the 2024 Nobel Prize for Economics*, New York, Hachette Book Group
- Acemoglu, D., Restrepo, P. (2020), Robots and jobs: Evidence from US labor markets, *Journal of political economy*, 128, n.6, pp.2188-2244
- Aguilar del Castillo M.C. (2018), El uso de la tecnología y el derecho de huelga: realidades en conflicto, *Labour & Law Issues*, 4, n.1, pp.3-30
- Alaimo A.M. (2024), Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi, *federalismi.it*, n.25, pp.231-248
- Alaimo C., Giustiniano L. (2020), Il pendolo del digitale tra innovazione e continuità, in Nunziata E. (a cura di), *Governare la trasformazione digitale*, Roma, Luiss University Press, pp.19-32
- Anibaldi V. (2022), *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, Quaderni de 'Il Diritto del mercato del lavoro' n.27, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane
- Assanti C. (1972), Art. 25, in Assanti C., Pera G. (a cura di), *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, Cedam
- ASviS (2025), *Il diritto del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva per lo sviluppo sostenibile*, Quaderni dell'ASviS n.12, Roma, ASviS
- Ballestrero M.V. (2008), Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero, *Lavoro e Diritto*, 22, n.2, p.371-392
- Bellavista A. (1995), Il diritto di affissione ex art. 25 St. lav. e i sistemi aziendali di comunicazione elettronica con i dipendenti (nota a Pret. Milano 3 aprile 1995), *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, pp.760-771

- Bergamante F., della Ratta-Rinaldi F., De Minicis M., Mandrone E. (2022), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, Policy Brief, n. 25, Roma, Inapp
- Bifulco R. (2024), Nascita di un principio? La tormentata storia del Do No Significant Harm, *RGA online*, 1 dicembre,
- Bozzao P. (2022), Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali, *federalismi.it*, n.9, pp.106-128
- Brino V. (2023), Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?, *Diritti umani e diritto internazionale*, 17, n.3, pp.707-729
- Butera F. (2022), Dal lavoro agile alla new way of working: una roadmap per gli "architetti del nuovo lavoro", *Menabò di Etica ed Economia*, n.167, 27 febbraio
- Cangemi V. (2024), La rappresentanza nell'impresa digitalizzata, in Lunardon F., Menegatti E. (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, Bologna, Italian Labour Law e Studies Università di Bologna, pp.53-71
- Carabelli U. (1979), Art. 25 Diritto di affiliazione, in Giugni G. (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, Giuffrè, pp.409-424
- Carrieri M. (2023), Il lavoro nella digitalizzazione, *Diritti lavori mercati*, n.2, pp.211-236
- Caruso B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re intermediazione*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" n.326, Catania, Centre for Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" Università degli Studi di Catania
- Cassar S. (2021), Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele assemblea e "referendum" sindacale online, *Lavoro Previdenza Oggi*, n.7-8, pp.422-443
- Ciarini A., De Minicis M. (2024), Platform capitalism: genesis and De-Westernizing approach, *Sinapsi*, XIV, n.2, pp.10-20
- Ciucciovino S. (2024), La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro, *Lavoro Diritti Europa*, n.1, pp.1-19
- Cristofolini C. (2024), Digitalizzazione delle attività di proselitismo e comunicazione sindacale: spunti di riflessione dall'esperienza tedesca, in Lunardon F., Menegatti E. (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, Bologna, Italian Labour Law e Studies Università di Bologna, pp.73-92

- Crouch C. (2019), *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, il Mulino
- D'Aversa F. (2019), Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei social media, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, p.46-62
- De Minicis M. (2018), Precari e capitale, socializzazione e contingenza della forza lavoro, *Economia & lavoro*, 52, n.1, pp.121-130, Roma, Carocci editore
- De Minicis M., della Ratta F. (2024), *Il funzionamento delle piattaforme nell'esperienza dei lavoratori*, Nota tecnica WP2–T3–D1, Roma, Inapp
- De Minicis M., della Ratta F. (2022), Il lavoro in piattaforma, in Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto Plus 2022*, Roma, Inapp, pp.334-340
- De Minicis M., Donà S., Marocco M. (2020), Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy? Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp, *Sinapsi*, X, n.3, pp.125-145
- De Simone G. (2019), La dignità del lavoro e della persona che lavora, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 164, n.4, pp.633-672
- De Vincenti C. (2023), Il principio Do Not Significant Harm: due possibili declinazioni, *Astrid Rassegna*, n.349 (n.2), p.11
- della Ratta-Rinaldi F., De Minicis M. (2024), *Lavoro 4.0: le testimonianze di lavoratori, sindacati e imprese nell'era delle piattaforme digitali*, Inapp Working paper n.131, Roma, Inapp
- Donà S., Marocco M. (2021), Dalla proposta alla sperimentazione forzosa: il diritto di assemblea sindacale al tempo della pandemia, in Anibaldi V., Iannotti da Rocha C., Nei Barbosa de Freitas Filho R., Mocella M. (a cura di), *Il Diritto del lavoro nell'era digitale O Direito do trabalho na era digital. Atti Convegno Italo-Brasiliano 26 e 27 maggio 2021 Anais do Congresso Ítalo-Brasileiro de 26 e 27 de maio de 2021*, Napoli, Giapeto Editore, pp.523-535
- Donà S., Marocco M. (2019), Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, pp.9-29
- Donini A. (2019), Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, pp.98-114
- Failli A. (a cura di) (2022), *Dal digitale al mondo fisico*, Roma, Edizioni Lavoro
- Ferrari P. (2021), Lavoro da remoto e conflitto collettivo durante e oltre la pandemia, *I Quaderni della Commissione Quaderni*, n.1, pp.20-29
- Fondazione Di Vittorio (2024), *Quarto rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma, FDV, CGIL

- Forbicini M. (2018), La contrattazione aziendale e l'impatto sui social media, *Labour & Law Issues*, 4, n.2, pp.1-7
- Forlivesi M. (2017), Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web, in Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro*, Napoli, Giappichelli, pp.179 ss.
- Gangi P.M. (2024), *Diritto dei non-fungible token (NFT): Disciplina generale, proprietà intellettuale, aspetti regolamentari*, Torino, Giappichelli
- Garofalo M.G. (1991), Forme anomale di sciopero, in *Digesto delle discipline privatistiche. Sezione commerciale*, VI, Torino, Utet, pp.279
- Gaudio G. (2022), Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale, *Diritto Relazioni Industriali*, 32, n.1, pp.30-74
- Gazzolo T. (2023), La tecnologia come compimento del diritto, *Teoria e Critica della Regolazione Sociale*, 1, n.26, pp.109-127
- Giugni G. (2014), *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci
- Grandi M. (1976), *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, Franco Angeli
- Hacker P., Cordes J., Rochon J. (2023), Regulating Gatekeeper AI and Data under the DMA, GDPR and beyond, *European Journal of Risk Regulation*, 15, n.1, pp.49-86
- Hall P.A., Soskice D. (2001), *An introduction to varieties of capitalism*, in Hall P.A., Soskice D. (eds.), *Varieties of Capitalism*, Oxford, Oxford University Press, pp.1-70
- Hallinan D., Zuiderveen Borgesius F. (2020), Opinions can be incorrect (in our opinion)! On data protection law's accuracy principle, *International Data Privacy Law*, 10, n.1, pp.1-10
- Ichino P., Castelvetti L., Douglas Scotti F., Franchi C. (1992), *Strategie di comunicazione e Statuto dei lavoratori*, Milano, Giuffrè
- Inapp (2025), *XXIV Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2023-2024*, Roma, Inapp
- Inapp (2024), *Rapporto INAPP 2024. Lavoro e formazione. Necessario un cambio di paradigma*, Roma, Inapp
- Istat (2024), *Lavoratori delle piattaforme digitali Anno 2022*, Statistiche report, 21 febbraio
- Jünger F.G. (2000), *La perfezione della tecnica*, Roma, Settimo Sigillo
- La Tegola O. (2019), Social media e conflitto: nuovi strumenti dell'attività sindacale, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, pp.144-162
- Lassandari A. (2018), La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali, *Labour & Law Issues*, 4, n.1, pp.I-XX

- Lee M., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015), Working with machines: The impact of algorithmic management on human workers, in Begole B., Kim J., Inkpen K., Wood W. (eds.), *Proceedings of the 33rd annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, ACM Press, pp.1603-1612
- Lauande Rodrigues P., De Minicis M. (2021), Digital and algorithmic technology: the impact on employment and the workforce, *Sinappsi*, XI, n.3, pp.112-125
- Li F.-F. (2024), *Tutti i mondi che vedo. Curiosità, scoperta e meraviglia all'alba dell'intelligenza artificiale*, Roma, Luiss
- Luciani V. (2024), La qualificazione giuridica del picchettaggio: due prospettive a confronto, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, pp.355-364
- Magnani M. (2019a), *I tempi e i luoghi di lavoro: L'uniformità non si addice al postfordismo*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" n.404, Catania, Centre for Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" Università degli Studi di Catania
- Magnani M. (2019b), Nuove tecnologie e diritti sindacali, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, pp.1-8
- Magrini S. (1975), Art. 25, in Prosperetti U. (a cura di), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, Milano, Giuffrè, p.790-812
- Maio V. (2022), Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video) gioco, *Labour & Law Issues*, 8, n.2, pp.40-61
- Mancini G. F. (1972), Art. 25, Art. 26, in Romagnoli U., Montuschi L., Ghezzi F., Mancini G.F., *Statuto dei diritti dei lavoratori* Bologna, Zanichelli, pp.384 ss., pp.389 ss.
- Marazza M. (2022), *Diritto sindacale contemporaneo*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre
- Marazza M. (2019a), Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 38, n.1, pp.57-78
- Martelloni F. (2021), Quali diritti sindacali per le unions dei riders?, *Labour & Law Issues*, 7, n.1, pp.R211-220
- Martone M. (a cura di) (2020), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna
- Maugeri M. (2021), *Smart contracts e disciplina dei contratti*, Bologna, il Mulino
- Messinetti R. (2021), Comunicare nell'infosfera, *federalismi.it*, Editoriale 28 luglio, n.18, pp.IV-XVII era barrato solo all'inizio, è una svista od occorre eliminare questo riferimento?

- Mezzadra S., Neilson B. (2013), *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Durham and London, Duke University Press
- Miniscalco N. (2024), *L'intelligenza artificiale in movimento*, Milano, Wolters Kluwer
- Molina Ó., Rhodes M. (2007), The political economy of adjustment in mixed market economies, in Hancké B., Rhodes M., Thatcher M. (eds.), *Beyond varieties of capitalism*, Oxford, Oxford University Press, pp.3-28
- Perulli A. (2023), Il "lavoro personale" nel prisma del diritto dell'Unione europea, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 42, n.1, pp.61-93
- Supiot A. (2000), Lavoro subordinato e lavoro autonomo, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n.2, pp.217-239
- Supiot A. (a cura di) (1999), *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci
- Supiot A. (2023), *Morning Future - Alain Supiot: "Bisogna riappropriarsi del senso del lavoro"* <<https://www.youtube.com/watch?v=Y7SFWtBUU5I>>
- Stiegler B. (2024), *Il chiaroscuro della rete*, Napoli, Kainos
- Stiegler B. (2014), *Il chiaroscuro della rete*, Youcanprint
- Streeck W. (1997), Beneficial Constraints, in Hollingsworth J.R., Boyer R.B. (eds.), *Contemporary Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press, pp.197-219
- Tollini P. (2017), Art. 25 St. lav., in Associazione Italiana dei Giuslavoristi, *Commentario allo Statuto dei Lavoratori*, Torino, Giappichelli
- Topo A. (2022), Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata, *federalismi.it*, n.19, 27 luglio, pp.1-8
- Treu T. (2025), *Europa democrazia sociale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" n.161, Catania, Centre for Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" Università degli Studi di Catania
- Treu T. (2024), *L'impresa sostenibile*, in Mascini M. (a cura di), *L'Annuario del lavoro*, Roma, Diario del Lavoro, pp.18-20
- Trojsi A. (2013), *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino, Giappichelli
- Tullini P. (2018), L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo, *Labour & Law Issues*, 4, n.1, pp.1-15
- Tullini P. (2017), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, Giappichelli
- Vallebona A. (2022), *Istituzioni di diritto del lavoro, I. Il diritto sindacale*, Padova, Cedam

- Vimercati A. (a cura di) (2009), *Il conflitto sbilanciato*, Bari, Cacucci
- Warren S.D., Brandeis L.D. (1890), The right to privacy, *Harvard Law Review*, 4, n.5, pp.193-220
- Wolters P.T.J. (2018), The control by and rights of the data subject under the GDPR, *Journal of the Internet Law*, 22, n.1, pp.7-19
- Zoli C. (1983), Azioni sussidiarie e collaterali allo sciopero, *Giustizia Civile*, 1, n.1983, pp.2620-2623
- Zucaro R. (2024), *Il diritto all'equilibrio vita-lavoro*, Torino, Giappichelli

I processi di digitalizzazione hanno investito l'organizzazione del lavoro, ridefinendone tempi, spazi e modalità. L'introduzione di tecnologie algoritmiche ha modificato l'assetto tradizionale delle relazioni industriali, generando nuove sfide sul piano della rappresentanza, della contrattazione e dei diritti dei lavoratori. Il Report ha l'obiettivo di analizzare l'impatto di tali trasformazioni sul sistema di relazioni industriali, inteso come quell'insieme di rapporti nel mercato del lavoro tra associazioni sindacali, datoriali e istituzioni che si cristallizzano in norme e prassi negoziali. La finalità è quindi duplice: da un lato, analizzare criticamente le dinamiche emergenti nei contesti professionali digitalizzati; dall'altro, proporre strumenti interpretativi e soluzioni di policy.

