

IANUS

Diritto e Finanza



Rivista di studi giuridici

<https://www.rivistaianus.it>



ISSN: 1974-9805

n. 24 - dicembre 2021

**BREVI SPUNTI DI RIFLESSIONE
SULL'EVOLUZIONE DELLE RELAZIONI
SINDACALI NELL'ECONOMIA DIGITALE**

Claudia Faleri

BREVI SPUNTI DI RIFLESSIONE SULL'EVOLUZIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI NELL'ECONOMIA DIGITALE[°]

Claudia Faleri

*Professoressa Associata di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Siena*

Con il presente contributo l'Autrice intende promuovere una riflessione sulle sfide che il sindacato è chiamato ad affrontare nell'era della digitalizzazione sia con riguardo alle modalità di azione sindacale e di esercizio dei diritti collettivi che gli strumenti social consentono di sperimentare, sia con riguardo alle nuove istanze di rappresentanza che il mondo del lavoro su piattaforma digitale esprime e alla capacità del sindacato tradizionale di rappresentarle. La riflessione che si intende suscitare riguarda altresì le potenzialità di intervento della contrattazione collettiva a fronte della gestione algoritmica dei rapporti di lavoro e dell'adozione di modelli organizzativi orizzontali e fluidi da parte dell'impresa 4.0; a tal riguardo l'A. tiene conto delle criticità connesse all'esercizio del diritto di negoziazione collettiva da parte dei lavoratori delle piattaforme digitali in prevalenza qualificati come autonomi, nonché del carattere transnazionale del lavoro su piattaforma.

This essay aims to promote a reflection on the challenges that the trade union is called upon to face in the era of digitalisation, namely the ones regarding the methods of trade union action and the exercise of collective rights that social tools make it possible to experiment. In addition, the new instances of representation that the world of work on the digital platform expresses and the ability of the traditional trade union to represent them are taken into account. The essay also covers the chance for collective bargaining to intervene with regard to the algorithmic management of labour relations and the adoption of horizontal and fluid organisational models within the 4.0 enterprise. In this perspective, the Author considers the main critical issues related to the exercise of collective bargaining rights by digital platform workers, who are mainly qualified as autonomous, as well as the transnational nature of platform work.

Sommario

1. Le relazioni sindacali di fronte alla transizione digitale
2. Strumenti digitali e inedite modalità di azione sindacale
3. Nuove istanze di rappresentanza e di tutela collettiva
4. Verso un modello di contrattazione collettiva 4.0

[°] Saggio sottoposto a *double-blind peer review*.

1. Le relazioni sindacali di fronte alla transizione digitale

La crescente digitalizzazione del lavoro pone sfide senza precedenti nel mondo delle relazioni sindacali. Se nel corso del tempo si è assistito a continui e importanti mutamenti del concreto atteggiarsi della rappresentanza sindacale, alquanto più profondo è l'impatto che l'ampia diffusione delle nuove tecnologie digitali è destinata a esercitare in riferimento ai processi, agli strumenti, ai luoghi e ai soggetti negoziali che concorrono alla formazione della volontà collettiva nel contesto della *gig economy*. L'utilizzo delle tecnologie digitali, infatti, consente inedite modalità di svolgimento dell'azione sindacale e di esercizio dei diritti collettivi, che favoriscono nuovi e più ampi spazi di interazione, aggregazione e confronto rispetto a quelli tradizionali, sì da amplificare il potenziale rappresentativo dei soggetti collettivi.

Tuttavia, se è vero che attraverso le piattaforme di condivisione è reso possibile al sindacato raggiungere un maggior numero di lavoratori rafforzando il proprio ruolo come soggetto di aggregazione e mobilitazione e rendendo così più efficace la propria azione e maggiormente effettiva la partecipazione dei lavoratori, occorre al contempo considerare la complessità dello scenario in cui i sindacati tradizionali e le organizzazioni di massa si muovono: ai noti e molteplici fattori di crisi dei meccanismi di rappresentanza sindacale, nell'ecosistema digitale si aggiungono le forti tendenze individualistiche proprie del lavoro *online* e la mancanza di un forte senso di identità professionale che tendono a non favorire la costruzione di solidarietà ad ampio raggio¹. Va infatti osservato come la fuoriuscita del lavoro dallo spazio fisico della fabbrica tradizionale e la parcellizzazione delle prestazioni di lavoro operata dalle piattaforme digitali depotenzino inevitabilmente la capacità aggregativa nei luoghi di lavoro: la frammentazione individualistica, che caratterizza in modo essenziale il mondo dei rapporti di lavoro come si sta delineando nell'era delle piattaforme digitali, tende a favorire una relazione diretta tra datore di lavoro e lavoratore (talvolta neppure questa qualora a rivestire il ruolo il datore di lavoro sia una piattaforma digitale) e contestualmente a generare un effetto destrutturante per i meccanismi associativi, in quanto amplifica la percezione di autonomia della prestazione

¹ Come opportunamente rilevato da TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, laddove sottolinea come «l'ideologia del lavoratore-impresa, lo stilema di successo del *freelance* e del *self-employed*, l'esaltazione della logica meritocratica» caratterizzanti l'economia digitale contribuiscano a far crescere un atteggiamento di indifferenza, se non anche di insofferenza, nei confronti del sindacalismo tradizionale; al riguardo cfr. altresì FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Torino, 2017, 179 ss.

lavorativa svolta e rende più complesso il riconoscimento di interessi collettivi secondo la logica dell'appartenenza².

Piuttosto, in un sistema sindacale e contrattuale particolarmente frammentato, i nuovi mezzi di comunicazione digitale operano a sostegno della creazione e diffusione di autonomi centri di azione paralleli a quelli del sindacato confederale, volti a rivendicare interessi più particolari (riferibili cioè a specifiche comunità aziendali o professionali) rispetto a quelli più ampi solitamente fatti valere dal sindacato confederale. La frammentazione degli interessi collettivi diviene così causa del processo di frantumazione delle categorie merceologiche tradizionali e della proliferazione di contratti collettivi nazionali di lavoro che si pongono in competizione tra loro all'interno di medesimi o limitrofi settori produttivi³.

Tale scenario e il forte rischio che l'attività di rappresentanza delle tradizionali organizzazioni sindacali sia avvertita sempre meno come necessaria già di per sé inducono il sindacato tradizionale a dover intraprendere un profondo percorso di rinnovamento, al fine di contrastare il fenomeno della c.d. disintermediazione sindacale (v. *infra* § 3).

La *vis* attrattiva del sindacato risulta peraltro altresì indebolita dai modelli organizzativi, produttivi e gestionali adottati nell'ambito della c.d. impresa "intelligente" 4.0, incentrati sull'individualizzazione delle *performances* e la personalizzazione degli obiettivi produttivi⁴, fattori anche essi in grado di mettere in discussione le coordinate solidaristiche su cui tradizionalmente viene orientata l'attività di formazione dell'interesse collettivo e di organizzazione della rappresentanza nei luoghi di lavoro⁵. I processi di digitalizzazione e automazione non si limitano a incidere nei processi produttivi mutando i caratteri tipici dell'impresa si

² Cfr. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 326/2017, 8, laddove significativamente configura il mondo del lavoro mediante piattaforma come un «universo di micro imprenditori senza impresa» fortemente individualizzati e dunque slegati da una dimensione collettiva; così anche FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Labour Law Issues*, 2018, 38 ss.

³ Cfr. FORLIVESI, *Sindacato*, cit., 156. Sul punto si richiama altresì GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e reregolazione*, in *Lav. dir.*, 2016, 877 ss.

⁴ Sui modelli organizzativi e gestionali reingegnerizzati a misura della persona si rinvia a BUTERA, *Organizzazione e società*, Venezia, 2020, 109.

⁵ In tal senso FORLIVESI, *Sindacato*, cit., 155. Da più parti è stata avvertita l'opportunità di un sindacato in grado di adattarsi al nuovo modo di produzione dell'Industria 4.0, sino a proporsi come risorsa strategica, anche di governo, dell'impresa: in tal senso CARUSO - DEL PUNTA - TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *CSDLE "Massimo D'Antona"* 2020, 53; CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, in *Biblioteca "20 maggio"*, 2019, 82, originariamente pubblicato in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2019; altresì cfr. PERUZZI, *Il dialogo sociale di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1213 ss.; CARRIERI - PIRRO, *Digitalizzazione, relazioni industriali e sindacato. Non solo problemi, ma anche opportunità*, in CIPRIANI - GRIMOLATI - MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, 131.

da imporre – come la letteratura giuslavorista ha già ampiamente evidenziato⁶ – una sostanziale ridefinizione della relazione negoziale tra datore e prestatore di lavoro; ad essere fortemente interessata dal mutamento di paradigma produttivo e gestionale indotto dalla transizione digitale risulta infatti altresì essere la dimensione collettiva dei rapporti di lavoro. La gestione algoritmica e l'esercizio del c.d. potere computazionale⁷ che discende dalle tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0 creano un nuovo squilibrio contrattuale nel rapporto di lavoro, nonché un inedito e più incisivo profilo di “subordinazione tecnologica/informativa” del prestatore di lavoro rispetto al quale si avverte una forte esigenza di tutela collettiva⁸.

Anche sotto questo profilo il diritto del lavoro è chiamato a ricostruire la propria identità adattando lo statuto protettivo alla nuova condizione di vulnerabilità del prestatore di lavoro e il sindacato, in particolare, si trova a dover conquistare nuovi spazi di agibilità negoziale per trasformare i processi di automazione *in fieri* in opportunità di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori⁹.

⁶ Da ultimo si vedano NOVELLA, *Impresa*, in NOVELLA - TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, cit., 5 ss.; FALERI, Voce *Industria 4.0*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, 129 ss.; ZILIO GRANDI - ZANELLA, *Il lavoro “digitale” e non nei processi di riorganizzazione dell'impresa, tra gestione dei dati e datori di lavoro algoritmici*, in *federalismi.it*, 2022. Al riguardo, cfr. *amplius* TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Napoli, 2020; DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI - GREMOLATI - MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, cit., 225 ss.; CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 1043 ss.; CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *Economia e lavoro*, 2017, 15 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Milano, 2017, 17 ss.; SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 175 ss.

⁷ Con tale concetto si intende far riferimento al potere di processare dati, trasformare *input* in *output* attraverso l'individuazione di ricorrenze statistiche, estrarre correlazioni, produrre inferenze, generare previsioni, costruire profili, comparare e valutare mediante un'esperienza mediata e indiretta, proprio del c.d. *management* algoritmico: su tale concetto si rinvia a ZAPPALÀ, Voce *Management algoritmico*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 151

⁸ In questi termini ZAPPALÀ, Voce *Algoritmo*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 19; sul nuovo aspetto di “subordinazione tecnologica/informativa” già ZAPPALÀ, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità studi*, 2021, 4 ss.. Al riguardo si vedano altresì ALOISI - DE STEFANO, *Quando il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, 2020; DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.

⁹ Ciò nella consapevolezza che si tratta di processi difficilmente governabili da parte del sindacato, considerato come i processi decisionali del c.d. *management* algoritmico tendano ad

2. Strumenti digitali e inedite modalità di azione sindacale

Con riferimento ai riflessi dei processi di digitalizzazione del lavoro sulle relazioni sindacali, occorre *in primis* considerare come il diffondersi dei *social network* abbia originato nuove e più efficaci modalità di comunicazione consentendo al sindacato di sperimentare inedite modalità di azione sindacale e di esercizio dei diritti collettivi. Si parla a tal proposito di *cyber-union*, termine coniato proprio per indicare e descrivere il sindacato capace di garantire l'esercizio dei diritti sindacali in forma cibernetica¹⁰.

Molteplici sono le questioni che, già a partire dai primi anni del Duemila, si sono poste (in particolare all'attenzione della giurisprudenza) sui limiti che può incontrare l'azione sindacale nell'avvalersi dei *social network*. Si ricorda in particolare quella inerente la facoltà d'uso della *mailing list* aziendale da parte delle rappresentanze sindacali per comunicare con i propri iscritti in luogo delle tradizionali bacheche aziendali; sul punto la giurisprudenza di merito è intervenuta non solo riconoscendone la legittimità, ma giungendo persino a qualificare in taluni casi come antisindacale il comportamento del datore di lavoro che impedisce ai sindacati di utilizzare il sistema informativo aziendale impiegato per comunicare con i lavoratori¹¹. Tra l'altro la posizione assunta dalla giurisprudenza sulla possibilità di esercizio in modalità digitale del diritto di affissione garantito dal richiamato art. 25 St.lav. e dei diritti sindacali in generale ha condotto la contrattazione collettiva sempre più spesso a regolamentare l'utilizzo delle *email* aziendali per fini sindacali, così come la digitalizzazione delle bacheche e dei luoghi di confronto sindacale.

Piuttosto si avverte l'esigenza di definire i limiti della comunicazione *social* sui temi di interesse sindacale laddove questa intercorra in modo diretto tra impresa e lavoratori, potendo essa assumere un particolare rilievo specie qualora intervenga nell'ambito di una trattativa negoziale o di una procedura di informazione e consultazione. Nel caso in cui il datore di lavoro interagisca direttamente con i lavoratori quale modalità sostitutiva di un obbligo, legale o contrattuale, di confronto con le organizzazioni sindacali, lo "scavallamento" degli organismi sindacali da parte del datore di lavoro potrebbe infatti integrare un'ipotesi di condotta antisindacale¹²: sarà così da considerare limitativo

essere sempre più digitalizzabili, automatizzabili e dunque asetticamente programmabili secondo protocolli standardizzati: al riguardo ZAPPALÀ, Voce Management *algoritmico*, cit., 153.

¹⁰ FIORITO - JARLEY - DELANEY, *Unions and information technology: from luddites to cyberunions?*, in *Labour Society Journal*, 2000, 3 ss.

¹¹ Si rinvia a T. Catania 2 febbraio 2009; T. Bologna 27 settembre 2005; *contra* T. Foggia 10 luglio 2000, che lo escludeva laddove il datore di lavoro avesse predisposto ai sensi dell'art. 25 St.lav. degli spazi adeguati a tal fine.

¹² Sull'infungibilità del piano delle relazioni collettive con quello della relazione individuale cfr. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in

dell'attività sindacale il comportamento del datore di lavoro nel caso in cui le procedure di informazione e consultazione sindacale siano sostituite da informative individuali oppure nell'ipotesi che vede il datore di lavoro trattare singolarmente con i lavoratori disconoscendo il diritto del sindacato di avviare una trattativa sindacale, laddove contrattualmente previsto. Si richiama a tal proposito la pronuncia del Tribunale di Firenze del 20 settembre 2021 che ha riconosciuto come antisindacale il comportamento dell'impresa multinazionale GKN per aver proceduto a comunicare la chiusura dello stabilimento direttamente ai lavoratori mediante *email*, senza aver preventivamente avviato le procedure di consultazione e confronto previste dal ccnl delle aziende metalmeccaniche¹³.

Ad assumere rilievo è inoltre la capacità di incidenza delle nuove modalità tecnologiche di comunicazione nel processo di formazione di una determinata volontà collettiva. Si consideri, a esempio, quanto l'utilizzo dei vari strumenti *social* (*Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp*, etc.) possa incidere nella formazione dell'interesse collettivo arrivando persino a poter influenzare (in senso positivo o negativo) l'esito di una trattativa e in caso di accordo contrattuale a condizionare la conseguente consultazione referendaria, tanto da imporre una riconsiderazione degli strumenti referendari stessi¹⁴; si pensi altresì agli effetti che possono discendere dall'uso dei *social media* nei casi di azione di protesta sindacale per la maggiore risonanza che questa può assumere, consentendo un ampliamento della base di adesione a determinate azioni collettive¹⁵.

In particolare i *social networks* possono risultare efficaci e incisivi nella formazione della volontà collettiva nei contesti che denotano una marcata frammentazione della rappresentanza e quindi una elevata competizione sindacale: nel momento in cui le nuove tecnologie tendono a esaltare gli individualismi e la nascita di gruppi che rivendicano interessi specifici, più o meno occasionali, alternativi rispetto a quelli tradizionalmente rappresentati dai sindacati, esse consentono a istanze provenienti al di fuori delle assemblee sindacali di strutturarsi sempre di più (nel pieno rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale dell'art. 39 Cost.), andando ad accentuare la

Riv. it. dir. lav., 2019, 69-70. In particolare sulla configurabilità come antisindacale della condotta del datore di lavoro che interferisce sui singoli nella fase di libera formazione della volontà collettiva v. CAPONETTI, *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5. *Amplius* sull'impatto dei *social media* con riferimento al rapporto individuale di lavoro si veda DEL PUNTA, *Social media and workers' rights: what is at stake?*, in *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 2019, 79 ss.

¹³ T. Firenze 20 settembre 2021; altresì cfr. T. Monza 12 ottobre 2021. Sul punto si consenta di rinviare a FALERI, *Voce Licenziamento via Apps*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 141.

¹⁴ Sul potenziamento dell'attività sindacale svolta attraverso *social*, si rinvia ancora a MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, cit., 62 ss.

¹⁵ LA TEGOLA, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Labour Law Issues*, 2019, 11-12.

condizione di debolezza in cui già vertono le relazioni sindacali tradizionali¹⁶. L'impatto esercitato dai *social media* si rivelerà ancora più forte laddove i destinatari della comunicazione risultino essere, oltre ai dipendenti dell'impresa, anche i suoi consumatori/clienti, talora persino l'opinione pubblica; in questi casi il dissenso collettivo potrà essere organizzato sfruttando una base più ampia rispetto a quella abituale, quella cioè che i *social networks* consentono di raggiungere al di fuori del perimetro aziendale o comunque al di fuori del contesto in cui la richiesta ha avuto origine¹⁷.

Si impone pertanto una riflessione sulla capacità dei *social network* di fare "sintesi" degli interessi individuali espressi, ritenendo che essi si limitino piuttosto a sommarli, determinando così la negazione della dimensione organizzata dell'interesse collettivo¹⁸.

Si considerino infine i rischi connessi all'automatizzazione del processo di formazione della volontà collettiva: se, da un lato, l'elaborazione di dati estrapolati da esperienze pregresse consente all'algorithmo di selezionare - sulla base di opinioni, idee e preferenze espresse, reazioni manifestate in passato - i contenuti più adatti da presentare nella piattaforma rivendicativa o in seguito nel corso dello svolgimento della trattativa sindacale al fine di scongiurare un conflitto sociale, dall'altro lato, si delinea il rischio dell'identificazione del soggetto rappresentativo nell'algorithmo e che ad essere assunte siano decisioni robotiche o comunque algoritmiche.

3. Nuove istanze di rappresentanza e di tutela collettiva

L'innovazione tecnologica non si limita a determinare un ripensamento delle modalità dell'azione sindacale, inducendo il sindacato a rivedere altresì la propria capacità rappresentativa a fronte della diffusione delle piattaforme di lavoro digitale e della progressiva allocazione del lavoro fuori dello spazio fisico dell'impresa tradizionale. Con il venir meno delle coordinate spazio-temporali entro le quali viene resa la prestazione di lavoro, ad entrare in crisi sono i tradizionali strumenti di aggregazione del consenso e di coalizione presupponendo essi la contiguità fisica dei lavoratori e la condivisione degli interessi da parte di ampie categorie di lavoratori¹⁹.

¹⁶ Riguardo al possibile impatto che l'utilizzo dei *social media* può esercitare sull'equilibrio del sistema delle relazioni industriali, si rinvia a FORBICINI, *La contrattazione aziendale e l'impatto sui Social Media*, in *Labour Law Issues*, 2018.

¹⁷ Sotto questo profilo cfr. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, cit., 64.

¹⁸ Così TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, cit., 8; FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, cit., 179.

¹⁹ Al riguardo si vedano MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour Law Issues*, 2019; CIUCCIOVINO, *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0*, in *Dir. rel ind.*,

In particolare per i lavoratori le cui modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate mediante piattaforme digitali il superamento della materialità del luogo di lavoro rende oltremodo difficoltoso l'esercizio dei diritti sindacali. Nonostante la titolarità della libertà sindacale possa essere loro riconosciuta sia laddove qualificati come lavoratori eterorganizzati ai sensi dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 come modificato ad opera della l. n. 128 del 2019, sia laddove riconosciuti come lavoratori autonomi per costante giurisprudenza anche costituzionale²⁰, non si può non rilevare come l'effettivo esercizio dell'azione sindacale da parte dei lavoratori delle piattaforme digitali non risulti certo agevolato dalla legislazione di sostegno all'agire sindacale di cui al Titolo III St.lav. e dalle altre norme di fonte legale e negoziale²¹. La normativa preposta a sostenere l'azione collettiva non sembra, infatti, favorire l'attività sindacale dei lavoratori operanti mediante piattaforma digitale sia con riguardo alla possibilità di costituire Rsa/Rsu o forme di rappresentanza equivalenti presupponendo questa l'iniziativa dei lavoratori di natura subordinata, sia in tema di assemblea, referendum e diritto di affissione essendo la loro disciplina imperniata sulla presenza dei lavoratori in un luogo fisico. Da più parti si è tuttavia ritenuta auspicabile – in ragione della funzione e della *ratio* ispiratrice di tale normativa di sostegno – un'interpretazione che vada oltre il mero dato letterale, rinvenendo nella contrattazione collettiva la fonte maggiormente deputata ad adattare le modalità di esercizio di tali diritti al nuovo e diverso contesto lavorativo in cui operano i lavoratori digitali i cui cambiamenti e le cui esigenze il legislatore fa fatica a comprendere²².

2018, 1055; BONARDI, *Sintesi del dibattito*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, 137 ss.; LOI, *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, 26 ss.

²⁰ Ci si intende riferire alle pronunce della Corte costituzionale nn. 22/1975 e 53/1986 e a quella della Cassazione n. 3278/1978, ove è stato interpretato in modo estensivo l'ambito di applicazione dei diritti sindacali riconosciuti dagli artt. 39 e 40 Cost.

²¹ Sul punto cfr. MARTELLONI, *Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?*, in *Labour Law Issues*, 2021; MONDA, *Lo Statuto alla prova di "Industria 4.0": brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale*, in RUSCIANO - GAETA - L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori*, *Quad. dir. lav. merc.*, 2020, 345 ss.; LOFFREDO - TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 405/2019. Riguardo al riconoscimento della libertà sindacale anche ai lavoratori su piattaforma già ai sensi dell'art. 39 Cost. e di numerose disposizioni sovranazionali, si richiamano MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, cit., p. 3; GAETA, *Appunti dal corso di diritto del lavoro*, Torino, 2018, 87; RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 156; VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 336/2017, 8.

²² In tal senso DI MEO, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Labour Law Issues*, 2019, 10-13; IMBERTI, *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *Labour Law Issues*, 2019; MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, cit., p. 4; WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 723; FAIOLI, *Jobs "App", Gig economy e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 300.

Ad assumere rilievo critico è piuttosto il fatto che la possibilità di esercizio dei diritti sindacali, nonché quella di costituire organismi di rappresentanza nei luoghi di lavoro, siano riservate dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle imprese che vantano un numero minimo di prestatori di lavoro subordinati impiegati nell'unità produttiva, così come del resto anche l'applicazione della disciplina di repressione della condotta antisindacale dettata dall'art. 28 St.lav.. Considerato come il *locus* per la concretizzazione della garanzia costituzionale di libertà sindacale sia un'unità produttiva di una determinata consistenza occupazionale che rileva ai fini della delimitazione dell'ambito di applicazione non solo dell'intero Titolo III, ma anche delle regole pattizie sottoscritte in tema di rappresentanza, appare dunque evidente come la frammentazione delle prestazioni tra una pluralità di lavoratori renda alquanto difficoltoso che si verifichino i presupposti qualitativi e quantitativi su cui la regolamentazione statutaria e non solo ha organizzato le prerogative sindacali²³. In sede di conteggio del numero dei dipendenti impiegati nell'unità produttiva ai fini della determinazione della prescritta soglia dei 16 dipendenti incidono, infatti, significativamente, da un lato, il fatto che i lavoratori mediante piattaforma digitale qualificabili come eterorganizzati ai sensi dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 non possano essere computati ai fini dell'operatività della disciplina legale e negoziale in tema di rappresentanza sindacale e di diritti collettivi, dall'altro lato, l'alto tasso di sostituzione tra lavoratori in tali realtà produttive, che può precludere un aumento del numero complessivo di lavoratori e con esso il raggiungimento della soglia numerica richiesta come prerequisite imprescindibile.

La problematica principale che interessa i lavoratori mediante piattaforma digitale è tuttavia legata al richiamato fenomeno della disintermediazione, ovvero alla crisi delle grandi organizzazioni di interessi²⁴. Come già sottolineato (v. *supra* § 1), l'avvento delle piattaforme digitali determina un mutamento dello scenario lavorativo, che si configura sempre più incentrato sul modello individualistico della c.d. *on-demand economy* e caratterizzato dalla frammentazione e dalla disintermediazione dei rapporti, sì da relegare la dimensione collettiva in una posizione marginale: i lavoratori sembrano poter prescindere dall'intermediazione del sindacato, così come l'impresa da quella dell'associazione datoriale, perché tutto è apparentemente rimesso all'incontro diretto tra clienti/consumatori e lavoratori, collegati e mediati da una piattaforma che genera algoritmi.

Ogni piattaforma presenta, tra l'altro, dinamiche di disintermediazione e reintermediazione individuale differenziate, che fanno ritenere anacronistico

²³ Al riguardo cfr. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *Labour Law Issues*, 2019, 3-4.

²⁴ Cfr. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, cit., 7; al riguardo si vedano altresì BINI, *Il social network: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?*, in *Labour Law Issues*, 2019; CAPONETTI, *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *Labour Law Issues*, cit.

proporre forme di rappresentanza e negoziazione collettiva mutate dalle categorie merceologiche tradizionali²⁵. Inoltre, la mancanza di una specifica identità professionale e soprattutto la disomogeneità degli inquadramenti contrattuali, nonché i problemi di identificazione di chi sia la controparte negoziale, talora identificata nella piattaforma stessa ovvero nell’algoritmo che la governa, assieme all’incessante *turnover* tra lavoratori, ostacolano quel senso di appartenenza alla categoria che costituisce il presupposto storico, sociale e antropologico su cui l’organizzazione sindacale ha costruito le proprie basi e con esso la formazione di una solidarietà di interessi tra i lavoratori digitali²⁶.

Gli interessi individuali dei lavoratori digitali si prestano dunque ad essere sintetizzati e accorpati in una dimensione collettiva con maggiore difficoltà. Si generano pertanto nuove domande di rappresentanza e mediazione collettiva inevase dalle rappresentanze sindacali “di vecchio tipo”, ancora troppo deboli e molto frammentate, incapaci di ridefinire il perimetro del loro campo di azione al fine di comprendere adeguatamente e dunque di rappresentare le esigenze di tutela dei lavoratori che operano mediante piattaforma, rispetto alle quali restano ancora molti distanti²⁷; al tempo stesso, tra i lavoratori delle piattaforme digitali risulta molto diffuso un sentimento di lontananza dagli organismi sindacali, in quanto sospettosi di qualunque tentativo di reclutamento o affiliazione sindacale, nonché talora privi di un interesse a iscriversi a un sindacato anche in ragione del fatto che si tratta spesso di forme di impiego di tipo saltuario²⁸.

²⁵ CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, cit., 8-9.

²⁶ Al riguardo CIUCCIOVINO, *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0*, cit., 1056; TULLINI, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, cit.; MARASCO, *Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma*, in *Labour Law Issues*, 2019; DONINI, *Il luogo per l’esercizio dei diritti sindacali: l’unità produttiva nell’impresa frammentata*, cit., 7.

²⁷ Cfr. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella “grande trasformazione”*. *L’innovazione sociale in sei tappe*, cit., 66-67. Al riguardo si consideri che nessuna *corporations* della *Gig economy*, sino ad oggi, ha aderito a una delle organizzazioni datoriali esistenti; esse sono svincolate e non aderenti né a Confcommercio, né a Cna, né tantomeno a Confindustria: cfr. FAIOLI, *Jobs “App”, Gig economy e sindacato*, cit., 301. Non sono peraltro mancati tentativi da parte dei sindacati confederali di arginare i fenomeni di fuga e di intercettare le nuove istanze di tutela che esprime il mondo dei lavoratori digitali, come testimoniano alcuni progetti adottati in via sperimentale dalla Uil, che ha creato il sito *Networkers*, e dalla Cgil, che ha elaborato la piattaforma digitale *Idea Diffusa* al fine di superare la contrapposizione tra partecipazione in rete e strutture organizzate: al riguardo cfr. CAPONETTI, *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, cit., 5; cfr. *amplius* MANCINI, *Il sindacato di fronte all’economia di Internet: “Idea diffusa”, l’intelligenza collettiva della Cgil*, in *Labour Law Issues*, 2018, 54. Così del resto anche sul fronte della rappresentanza dei datori di lavoro come significativamente puntualizzato da LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour Law Issues*, 2018, 9.

²⁸ A tal riguardo MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Labour Law Issues*, 2019, 12; RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della sharing economy*, cit., 159; ENGBLOM, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 362.

La capacità di intercettare questi nuovi bisogni risulta invece dimostrata da nuove coalizioni che includono movimenti e soggetti collettivi autorganizzati, ovvero forme di aggregazione spontaneamente promosse dai lavoratori delle piattaforme al fine di poter collettivamente veder crescere la loro forza contrattuale e poter così negoziare i contenuti della loro prestazione, ad oggi determinati unilateralmente dalle piattaforme; si assiste così all'emersione di luoghi paralleli di formazione della volontà collettiva e alla nascita spontanea di forme di auto-organizzazione dei lavoratori digitali, talora assimilati ai sindacati di base, talaltra ai sindacati di mestiere. Si tratta in prevalenza di esperienze di autorganizzazione dei lavoratori digitali, sorte e maturate essenzialmente in ambito locale, che non appaiono tuttavia in grado di generare forme di rappresentanza dei lavoratori dotate di un autonomo e forte potere di interlocuzione e contrattazione, specie per poter contrastare all'azione dei loro interlocutori imprenditoriali, spesso costituiti da veri e propri colossi dell'economia²⁹.

Si rinvergono per lo più forme innovative di azione sindacale stimulate dalla rappresentanza istituzionale che hanno tra l'altro dato luogo a veri e propri Accordi territoriali trilaterali, tanto da far parlare di un "ritorno" alle forme di concertazione a livello territoriale; la peculiarità di queste coalizioni spontanee consiste proprio nel privilegiare la dimensione politica-istituzionale che si viene ad affiancare a quella negoziale, incentrando l'azione rivendicativa non tanto verso le controparti datoriali (spesso tra l'altro rappresentate da un algoritmo), quanto piuttosto verso le amministrazioni locali affinché promuovano politiche di riconoscimento e sostegno dell'organizzazione dal basso dei lavoratori e delle loro istanze³⁰.

Si ricorda a tal proposito l'iniziativa assunta dai *riders* di Bologna che ha condotto nel maggio 2018 alla stipula della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, siglata da Riders Union, Cgil, Cisl, Uil e due piattaforme italiane del *food delivery*, di concerto con il Comune di Bologna, con l'obiettivo specifico di «promuovere la diffusione di una nuova cultura del lavoro

²⁹ Sulle modalità di aggregazione degli interessi dei lavoratori delle piattaforme si rinvia a MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, cit., 8 ss.; OCCHINO, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale*, in *Labor*, 2019, 44; LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., 12 ss.; RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, cit., 144-146.

³⁰ Cfr. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, cit., 3 ss. e in special modo a p. 12 dove si richiamano le prime sperimentali forme di autorganizzazione dei lavoratori *on demand* via *app* apparse nelle principali città europee. Riguardo al fenomeno del sindacalismo metropolitano cfr. altresì MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, laddove richiama l'esperienza di *Riders Union Bologna*, che si è mosso assumendo come primo terminale dialettico le istituzioni locali.

digitale in Italia e in Europa», come espressamente dichiarato in Premessa; significativa è immediatamente risultata la mancata adesione delle grandi multinazionali del settore che avevano partecipato al tavolo negoziale. La Carta riconosce in capo a tutti i lavoratori e collaboratori delle piattaforme, a prescindere dalla qualificazione subordinata o autonoma della loro prestazione di lavoro, non solo il diritto di costituire o aderire a un'organizzazione sindacale e quello di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune, ma anche il diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro in locali messi a disposizione dalle piattaforme digitali ove presenti o altrimenti in locali idonei messi a disposizione dallo stesso Comune di Bologna prevedendo un monte ore annue retribuite secondo il modello proposto dall'art. 20 St.lav., nonché il diritto di affissione in bacheche messe a disposizione sempre dal Comune felsineo reinterpretando la previsione dell'art. 25 St.lav.³¹.

Nihil simile nel primo ccnl dei *riders*, firmato il 15 settembre 2020 tra AssoDelivery, l'Associazione che rappresenta l'industria italiana del *food delivery*, e Ugl-riders, tra l'altro fortemente discusso per l'unicità dell'organizzazione sindacale stipulante, ove non sono previste particolari modalità di esercizio dei diritti sindacali, che tengano cioè conto delle peculiarità del contesto lavorativo in cui i ciclofattorini si muovono; le parti firmatarie si sono limitate, infatti, a una mera dichiarazione di intenti, promuovendo piuttosto lo strumento concertativo al fine di garantire momenti di consultazione in modo sistematico. Così come del resto nulla dispone a sostegno dell'esercizio della libertà sindacale dei lavoratori delle piattaforme digitali la proposta di Direttiva COM(2021) 762 *on improving working conditions in platform work* del 9 dicembre 2021, la quale anch'essa si limita a promuovere il dialogo sociale specificatamente sui sistemi di gestione algoritmica attraverso la previsione di diritti collettivi di informazione e consultazione.

Una maggiore attenzione alle esigenze di tutela collettiva dei *riders* è stata invece rivolta dalle parti sociali con l'Accordo integrativo aziendale del 29 marzo 2021, siglato tra la società *Takeaway.com Express Italy* (impresa del gruppo *Just Eat*) e i sindacati confederali dei settori trasporto-logistica; al fine di garantire l'esercizio dei diritti sindacali, le Parti hanno infatti concordato modalità che tengono conto della peculiare struttura di lavoro, consentendo a chi ricopre cariche sindacali di usufruire dei relativi permessi preferibilmente in giorni diversi dai festivi, dal sabato e della domenica oppure prevedendo che il diritto di affissione

³¹ Sulla natura di tale Accordo e sulla sua limitata efficacia soggettiva, cfr. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, cit., 7 ss., ove evidenzia in particolare il limite rappresentato dalla mancata previsione di specifiche conseguenze rimediali; LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., 9; FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, cit., 12 ss.

possa essere esercitato tramite bacheche digitali e il diritto di assemblea in modalità digitale³².

La vera sfida per le aggregazioni sindacali appare dunque essere quella di riuscire a superare i particolarismi locali e le esperienze di sindacalismo informale per andare a intercettare e sintetizzare gli interessi collettivi propri dei lavoratori delle piattaforme digitali mediante forme di rappresentanza collettive, al fine di imporre forme innovative di contrattazione volte a definire adeguati *standard* minimi di tutela³³.

4. Verso un modello di contrattazione collettiva 4.0

Un ripensamento degli ambiti di intervento della contrattazione collettiva è altresì indotto dalla gestione dei rapporti di lavoro tramite algoritmi, così come dal superamento di un'organizzazione statica del lavoro fondata su strutture definite e gerarchizzate a favore di modelli organizzativi sempre più orizzontali e fluidi adottati dall'impresa intelligente della quarta rivoluzione industriale³⁴.

Per quanto concerne la gestione algoritmica dei rapporti di lavoro, si sottolinea la necessità di “contrattare” in sede sindacale l'uso degli algoritmi al fine di contrastare l'evidente squilibrio che intercorre tra il potere contrattuale della piattaforma (la quale per acquisire prestazioni di lavoro può rivolgersi a un numero potenzialmente indeterminato di lavoratori) e il lavoratore (il quale per svolgere una determinata attività si trova a dover accettare le condizioni da questa imposte)³⁵. Considerato tra l'altro come la piattaforma possa decidere di offrire condizioni diverse a diversi lavoratori incrementando ancora di più la competizione tra gli stessi e rendendo ulteriormente più difficile l'organizzazione collettiva³⁶, la contrattazione collettiva si propone come lo strumento naturale per imporre ai

³² Al riguardo v. DI MEO, *I diritti sindacali (art. 22)*, in *Labour Law Issues*, 2021.

³³ Di tale avviso CHIAROMONTE, *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in CHIES - FERRARA - PODRECCA (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Torino, 2020, 283; MONDA, *Lo Statuto alla prova “Industria 4.0”*: brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale, cit., 350; DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI - GRAMOLATI - MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, cit., 223 ss.; RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, cit., 162.

³⁴ Come emerge dal documento redatto dalla Commissione lavoro del Senato nel 2017 intitolato *L'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*, una produzione flessibile in grado di assecondare una domanda maggiormente soggetta a fluttuazioni e mutazioni rispetto al passato.

³⁵ ZAPPALÀ, *Voce Management algoritmico*, cit., 153.

³⁶ BORELLI, *Voce Contrattazione dell'algoritmo*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 44; DE STEFANO, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 241 ss.

gestori delle piattaforme il rispetto di determinati *standard* minimi di tutela ed evitare così la concorrenza al ribasso tra lavoratori che queste alimentano.

Contrattare l'algoritmo significherebbe altresì renderne comprensibile il funzionamento così da risolvere i problemi di trasparenza da più parti lamentati³⁷ e al contempo prevenire quei comportamenti discriminatori dei lavoratori che ne possono discendere. La strumentazione digitale e in particolare gli algoritmi di misurazione e valutazione delle prestazioni di lavoro si rivelano, infatti terreno fertile per lo sviluppo di nuove pratiche discriminatorie e di potenziamento per quelle già in essere: la misurazione mediante una decodificazione algoritmica e la relativa definizione di *standard* di lavoro ai quali doversi adeguare e da cui far derivare conseguenze, anche importanti, sul rapporto di lavoro sono evidenti possibili presupposti di pratiche discriminatorie a seconda di come l'algoritmo stesso è stato programmato attesa la «forza deterministica e [solo] apparentemente neutrale che possiedono le tecnologie»³⁸.

Risulta pertanto indispensabile che il sindacato intervenga, fin dalla fase di progettazione dell'algoritmo, sui meccanismi di funzionamento automatico dei sistemi predittivi in modo da ricondurli – tramite la valorizzazione e l'implementazione dei principi di trasparenza e di conoscibilità dei meccanismi decisionali automatizzati – alla capacità di controllo e di orientamento umano affinché equità e qualità dei rapporti di lavoro nell'economia digitale possano essere credibilmente perseguite³⁹; l'azione sindacale da reattiva dovrebbe così diventare più «preventiva, predittiva e progettuale»⁴⁰, assumendo quale oggetto primario della contrattazione collettiva la progettazione dell'organizzazione del lavoro pervasa da tecnologie digitali. In questi termini è del resto intervenuta la Commissione europea nella recente proposta di direttiva COM(2021)762 del 9 dicembre 2021, precedentemente richiamata, in cui promuove la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro al fine di migliorare le condizioni dei lavoratori delle piattaforme digitali. Sotto questo profilo la proposta di direttiva si delinea molto analitica, in stile *hard law*,

³⁷ ALOISI - DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, 2020 *passim*.

³⁸ TULLINI, *Presentazione*, in *Webinar di Labour Law Community, Algorithm at work: machine learning and discrimination*, 23 aprile 2021. Sulla questione delle discriminazioni algoritmiche si rinvia al contributo di BORZAGA in questo Fascicolo di *Ianus*; al riguardo si vedano altresì: PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour Law Issues*, 2021; PIETROGIOVANNI, *Presentazione*, in *Webinar di Labour Law Community, Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, 2 febbraio 2021; LAZZERONI, *Voce Discriminazioni digitali*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 99 ss.

³⁹ Così TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, 190 ss.; cfr. al riguardo ZAPPALÀ, *Voce Machine learning*, in BORELLI - BRINO - FALERI - LAZZERONI - TEBANO - ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., 149.

⁴⁰ FORLIVESI, *Sindacato*, cit., 160.

intervenendo di fatto a disciplinare e proceduralizzare la gestione algoritmica attraverso cui operano le piattaforme di lavoro digitale.⁴¹

Per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, occorre considerare come le logiche orizzontali e reticolari proprie dell'industria fluida, nel momento in cui frantumano la catena verticale del comando e del controllo, tendano a promuovere una "nuova" figura di lavoratore, caratterizzata da mansioni non più standardizzate, ma fortemente flessibili, la quale richiederà una diversa attenzione da parte della contrattazione collettiva.

Il sindacato dovrà dunque essere in grado di fornire risposte adeguate alle esigenze di tutela dei lavoratori dell'Industria 4.0, ripensando istituti come l'orario di lavoro e valorizzandone altri come la formazione, oltre a prevedere forme di remunerazione legate al merito e al coinvolgimento in progetti produttivi e in *mission* aziendali e non solo al tempo trascorso sul luogo di lavoro. Si pensi in particolare ai processi di *machine learning* che richiedono ai fini dell'aggiornamento della macchina interazioni continue tra la macchina stessa e l'uomo, i quali mettono in crisi e di fatto superano il concetto di professionalità come concetto statico di competenze teoriche, i quali presumibilmente richiederanno non solo l'attivazione di meccanismi di gestione cooperativa del sistema degli inquadramenti⁴², ma anche una valorizzazione delle capacità soggettive immateriali e intellettuali dei lavoratori (le c.d. *fusion skills*)⁴³: in questo contesto la contrattazione collettiva dovrà necessariamente svolgere un ruolo determinante nel regolare le nuove figure professionali addette a svolgere mansioni adatte alla complessità tecnologica.

Appare pertanto evidente come nel mondo del lavoro digitalizzato e automatizzato, sempre più incentrato sul connubio tra capitale umano altamente qualificato e tecnologie intelligenti e comunicanti, la formazione sia destinata ad assumere un ruolo strategico nelle istanze rivendicative del sindacato. In tal senso

⁴¹ Cfr. ZAPPALÀ, Voce *Algoritmo*, cit., 21, ove, da un lato, si sottolinea il carattere innovativo della proposta di Direttiva che prova a concretizzare e rendere operativo il c.d. *right to explanations*, ovvero il diritto alla spiegazione dell'algoritmo, così come il diritto al controllo umano sulla decisione adottata dall'algoritmo, dall'altro lato, si mette in evidenza i limiti di tale proposta in quanto destinata a operare solo con riguardo al lavoro tramite piattaforme digitali e non direttamente applicabile in altri settori, come quello della logistica e dell'e-commerce ove la gestione algoritmica del lavoro sta trovando spazi ugualmente importanti.

⁴² Di tale avviso CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 81 ss.

⁴³ Sul punto cfr. ZAPPALÀ, Voce *Machine learning*, cit., 148, ove ricorda come le attività di *machine learning* che presuppongono una complementarietà uomo-macchina diano luogo a nuove professionalità, ovvero a nuovi ruoli aziendali "umani" aventi lo scopo di allenare e perfezionare le Intelligenze Artificiali. Al riguardo si veda *amplius* FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Torino, 2018; nell'ambito della letteratura organizzativa si rinvia a DAUGHERTY - WILSONS, *Human+Machine. Ripensare il lavoro nell'età dell'intelligenza artificiale*, Milano, 2018, sulla pluralità di nuove figure professionali nascenti con la funzione di mediatori analogici.

è del resto già intervenuto il legislatore laddove - nell'istituire presso l'Anpal il Fondo nuove competenze al fine di sostenere programmi aziendali di politica attiva nei confronti dei lavoratori e favorire così un adeguamento delle loro competenze e del loro profilo professionale a fronte dei cambiamenti dei modelli organizzativi e produttivi delle imprese discendenti dal processo della transizione digitale in corso - prescrive il coinvolgimento degli attori sociali per la definizione dei progetti formativi (art. 88 d.l. n. 34/2020)⁴⁴. Altresì, sempre in tale direzione, nel giugno 2020 è stato stipulato tra le maggiori confederazioni sindacali e imprenditoriali europee l'*Accordo quadro delle Parti Sociali sulla Digitalizzazione*, un'intesa negoziale volta sia a incentivare un approccio di partenariato nell'affrontare le principali sfide poste dai processi di digitalizzazione del lavoro, sia ad assistere i lavoratori nell'uso delle tecnologie digitali dotandoli di competenze adeguate mediante la formazione continua⁴⁵.

Occorre dunque rinnovare i contenuti della contrattazione collettiva adattandoli alle esigenze di tutela dei lavoratori che discendono dall'affermazione dell'economia digitale. Al tempo stesso si avverte l'opportunità anche di un ripensamento dell'intero sistema contrattuale, preferibilmente a favore del livello negoziale aziendale in considerazione delle peculiarità dei modelli produttivi implementati nei diversi contesti organizzativi e produttivi, se non anche di forme ibride di negoziazione in cui la contrattazione collettiva riserva degli spazi all'autonomia individuale al fine di scongiurare che nella nuova economia digitalizzata e automatizzata il contratto individuale di lavoro diventi lo strumento privilegiato per la gestione dei rapporti di lavoro con il superamento delle logiche collettive⁴⁶.

La problematica che tuttavia maggiormente si pone, quando parliamo di una contrattazione collettiva 4.0 a tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali, riguarda il riconoscimento di un diritto alla negoziazione collettiva in capo ad essi. Infatti, se, da un lato, si ricorda come il diritto alla contrattazione collettiva, oltre

⁴⁴ In particolare la norma richiamata prevede la possibilità, previo accordo collettivo aziendale o territoriale tra le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di attuare una temporanea rimodulazione dell'orario lavorativo per consentire ai dipendenti di partecipare a percorsi formativi *ad hoc*, rimettendo i relativi oneri contributivi, previdenziali e assistenziali a carico del Fondo. Sul punto cfr. VALENTI, *La valorizzazione della professionalità nel post-pandemia: nuove opportunità per il dialogo sociale*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021; D. GAROFALO *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Lav. giur.*, 2019, 329 ss.; CRUZ VILLALÓN, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 463 ss.

⁴⁵ Cfr. al riguardo ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour Law Issues*, 2020.

⁴⁶ Così FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021; CARUSO - DEL PUNTA - TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, cit., 53; MONDA, *Lo Statuto alla prova "Industria 4.0": brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale*, cit., 347; SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali nell'Industry 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 204.

ad essere garantito dalla Costituzione italiana all'art. 39, risulta formalmente riconosciuto in tutte le principali Carte dei diritti fondamentali (dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea all'art. 6 della Carta sociale europea riveduta), nonché annoverato dall'Organizzazione internazionale del lavoro tra i c.d. *core labour standard*⁴⁷, dall'altro lato, va ricordato come in numerosi Paesi l'esercizio del diritto di negoziazione collettiva da parte dei lavoratori autonomi, quali in prevalenza sono qualificati i lavoratori delle piattaforme digitali, risulti ostacolato dal fatto che essi sono equiparati alle imprese e che eventuali accordi intesi a regolamentare le condizioni di lavoro sarebbero da considerarsi contrari alle regole *antitrust*⁴⁸.

Tale preclusione contribuisce a frammentare ancor di più la collettività dei lavoratori delle piattaforme digitali e a indebolire la forza dei movimenti sindacali, favorendo il già dilagante processo di individualizzazione delle condizioni di lavoro; al tempo stesso, i lavoratori che rivendicano lo *status* di subordinati (e i sindacati che li assistono) non hanno interesse a esercitare il diritto alla contrattazione collettiva, in quanto consapevoli che, in caso di negato riconoscimento di tale *status* da parte delle Corti, i contratti eventualmente stipulati risulterebbero illegittimi⁴⁹.

Dunque, se il diritto alla contrattazione collettiva è considerato, al pari degli altri diritti sindacali, uno strumento essenziale per il miglioramento delle condizioni di lavoro, non riconoscere sostanzialmente tale diritto ai lavoratori del *platform economy* significa implicitamente ammettere e persino legittimare l'asimmetria di potere che intercorre tra questi e le piattaforme⁵⁰.

Tale problematica non sembrerebbe assumere rilevanza, almeno apparentemente, all'interno dell'ordinamento giuridico italiano ove il diritto alla contrattazione collettiva è ormai pacificamente riconosciuto anche ai lavoratori autonomi⁵¹: non solo la Corte costituzionale e la Cassazione – come in precedenza

⁴⁷ Con riferimento ai diritti protetti dalla normativa OIL cfr. DE STEFANO, *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT., n. 123/2015. Si richiama inoltre la decisione del Comitato europeo dei diritti sociali in cui è stato affermato che l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva rappresenta «una base essenziale per il godimento degli altri diritti della Carta» (decisione del 3 luglio 2013 nei confronti del reclamo n. 85/2012, par. 109).

⁴⁸ Sul punto si veda BORELLI, Voce *Contrattazione dell'algoritmo*, cit., 44; DE STEFANO, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, cit., 44.

⁴⁹ IBIDEM, 45, a cui si rinvia riguardo al dibattito tra la giurisprudenza della Corte di Giustizia e quella del Comitato europeo dei diritti sociali e dei Comitati OIL sulla questione dell'ambito soggettivo del diritto alla contrattazione collettiva.

⁵⁰ Sull'esigenza di bilanciare la situazione di monopsonio della domanda di lavoro a favore delle imprese che controllano il mercato delle piattaforme, cfr. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, cit., 90.

⁵¹ Non a caso proprio in Italia è possibile riscontrare il numero più alto di contratti collettivi per i lavoratori delle piattaforme, specialmente nell'ambito del *food delivery*: si veda al riguardo

ricordato (v. *supra* § 3) – hanno interpretato in modo estensivo l’ambito di applicazione dei diritti sindacali riconosciuti dagli artt. 39 e 40 Cost., ma più volte anche lo stesso legislatore ha previsto una negoziazione collettiva in materia di lavoro autonomo⁵².

Tuttavia, considerato il carattere transnazionale del lavoro su piattaforma derivante dalla natura dello strumento algoritmico, oltre che dai finanziamenti che provengono prevalentemente dalle multinazionali del settore della distribuzione e dall’apertura dei mercati che collocano il fenomeno in una dimensione che supera i confini nazionali, risulta evidente come anche l’azione collettiva dovrebbe essere di carattere transnazionale. Sennonché, proprio a livello transnazionale, i sindacati incontrano forti difficoltà a sperimentare forme di organizzazione degli interessi collettivi e di contrattazione collettiva per le regole europee del diritto internazionale privato, le quali non agevolano uno sviluppo dell’azione collettiva oltre i confini nazionali⁵³.

Nel lavoro intermediato da piattaforme digitali la vera sfida per le organizzazioni sindacali, specie se si tratta di aggregazioni spontanee, è dunque interessare relazioni con altre mobilitazioni a livello globale, così da riuscire a intercettare e sintetizzare gli interessi collettivi superando i particolarismi locali in favore di un coordinamento globale unitario in grado di imporre alle piattaforme forme innovative di contrattazione collettiva. Inoltre, affinché i movimenti sindacali autorganizzati riescano a potenziare la propria sfera di influenza, si è avvertita l’esigenza che questi facciano altresì rete con la società civile e la cittadinanza allo scopo di rompere l’isolamento del rapporto lavoratore-piattaforma ricomponendo gli interessi collettivi e al tempo stesso stimolando l’attenzione dell’opinione pubblica e l’attivazione delle istituzioni⁵⁴. Secondo il modello denominato *social movement unionism* che si fonda su rapporti sinergici

QUONDAMATTEO, *Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery*, in *Labour Law Issues*, 2021, R.92-R.113.

⁵² Si richiama a titolo esemplificativo quanto disposto all’art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, come già dall’art. 8, co. 2, lett. e), l. n. 148/2011. Su come la soluzione legislativa prescelta in Italia abbia legittimato la contrattazione collettiva di adattamento e specificativa di condizioni di trattamento per tali lavoratori semi indipendenti, riconoscendo loro indirettamente il diritto di contrattazione collettiva, cfr. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 1005 ss.

⁵³ Cfr. LOFFREDO - TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, cit., 30; sul carattere internazionale dello scenario in cui sono chiamate a muoversi le nuove soggettività giuridiche, v. OCCHINO, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell’economia digitale*, cit., 47.

⁵⁴ In tal senso FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, cit., 9; WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, cit., 724; LOFFREDO - TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, cit., 30; LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, 68; MENSI, *Lavoro digitale e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 528.

delle coalizioni sindacali con la società civile, il sindacato potrà così intraprendere nuove strategie federative del lavoro idonee a contrastare la frammentazione e la segmentazione occupazionale che caratterizza il mondo del lavoro nella *platform economy*, assolvendo il suo ruolo di attore protagonista quale intermediario non solo tra lavoratori e datori di lavoro, ma anche tra cittadini-lavoratori e il potere pubblico nella gestione e nel perseguimento degli interessi generali dell'ordinamento⁵⁵.

⁵⁵ Sul modello e le funzioni del *social unionism* tra nuove e vecchie solidarietà cfr. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione"*. *L'innovazione sociale in sei tappe*, cit., 85; FORLIVESI, *Sindacato*, cit., 157-158; e già FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, cit., 10; a tal riguardo cfr. altresì DI NUNZIO - BRUNETTI - MANCINI, *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2015, 243 ss.