



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

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

PATRIZIA TULLINI
Università di Bologna

vol. 4, no. 1, 2018

ISSN: 2421-2695



L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo

PATRIZIA TULLINI

Università di Bologna

Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro

patrizia.tullini@unibo.it

ABSTRACT

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

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

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

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

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

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

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

L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo

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

L'idea accattivante (quanto abbastanza fumosa) della disintermediazione rispetto alle strutture di rappresentanza e ai corpi intermedi - ampiamente agevolata dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione - accresce la fiduciosa propensione verso forme di coinvolgimento diretto e/o di partecipazione diffusa¹. Le esperienze del passato, considerate con una lente storicistica, hanno condotto a risultati a dir poco ambivalenti², eppure l'idea della democrazia digitale ha finito per catturare diversi ambienti politici e sociali, non foss'altro perché sembra in grado di contrastare l'elevato tasso di pigrizia o apatia che s'è propagato in molti segmenti del mercato del lavoro, non più marginali né secondari.

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

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

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

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

sindacali minoritarie e delle categorie di riferimento, gli assetti negoziali a geometria variabile adottati dalle imprese – che generano effetti di *dumping* sociale, oltre ad un generale livellamento al ribasso delle condizioni di lavoro anche negli accordi conclusi dai sindacati maggioritari³. Solo un giudizio superficiale e sprovveduto potrebbe ritenere che i sommovimenti degenerativi della rappresentanza confederale e della contrattazione collettiva agevolino la cattura delle nuove identità dell'economia digitale.

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

È un dato comune che le pratiche di aggregazione e mobilitazione dei lavoratori digitali si siano sviluppate al di fuori dei tradizionali spazi sindacali⁵, ovunque anticipate o accompagnate dalle azioni-pilota dei *gig workers* adibiti a prestazioni materiali e di scarso pregio professionale (spec. nei settori del trasporto, recapito, *food delivery*, ecc.)⁶. L'auto-definizione identitaria e collettiva di tali lavoratori tende ad assumere a riferimento una gamma di elementi spuri

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

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

⁵ Per una rassegna delle multiformi modalità di aggregazione nel panorama comparato v. G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della Sharing Economy*, in RGL, 2018, I, 144 ss. Nell'ambito nazionale v. invece l'approfondimento di M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 192 ss.

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

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

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

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

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

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

intessere alleanze e sodalizi mettendo a profitto le risorse tecnologiche già disponibili⁷. Anche in quel contesto è prevalsa la tendenza a ricercare il dialogo con le istituzioni e le agenzie pubbliche, considerata la difficoltà manifestata da tali lavoratori di «costituirsi come attore collettivo all'interno dei rapporti di lavoro, individuando in questo ambito le proprie controparti»⁸.

Altrettanto può dirsi con riguardo alla predilezione dimostrata dai *web workers* nei confronti delle organizzazioni di tipo cooperativistico e delle strutture mutualistiche (o enti *no-profit*) in grado di offrire tutele assicurative, servizi d'informazione e consulenza per l'ingresso nel mercato del lavoro, oltre al sostegno politico delle proprie rivendicazioni⁹. Anche sotto questo profilo vi sono forti similitudini con precedenti esperienze nel settore dei servizi e dell'economia cognitiva. Del resto, lo spostamento dei bisogni di tutela verso il mercato del lavoro è stato osservato da tempo: un'ampia letteratura sociologica ha evidenziato come la condizione di precarietà sia connessa all'insoddisfacente inquadramento lavorativo e contrattuale ma, in primo luogo, alla marginalità sociale ed esistenziale che sfocia soprattutto nella richiesta di garanzie pubbliche e misure di protezione sociale.

Ciò probabilmente spiega perché le organizzazioni dei *freelance* e dei lavoratori autonomi abbiano accolto favorevolmente le misure di stampo welfaristico introdotte dalla l. n. 81/2017, sebbene – a rigore – si debba riconoscere lo scarso contenuto innovativo e selettivo di tali interventi. Si tratta di (alcune) tutele relative alla maternità, malattia ed infortunio, provvidenze e agevolazioni fiscali, servizi personalizzati specialmente diretti a rafforzare il potere negoziale e ridurre le asimmetrie informative verso i committenti forti¹⁰.

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

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

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

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

2. La rincorsa delle organizzazioni storiche è senza dubbio impegnativa¹¹. Piattaforme di ascolto *online*, modalità innovative di comunicazione e proselitismo, luoghi virtuali di partecipazione: sono le principali iniziative finalizzate ad intercettare e mappare le nuove realtà lavorative, sollecitando l'affiliazione e l'organizzazione collettiva¹².

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

Il che, sul piano teorico, non fa una grinza e giustifica (forse) un certo attendismo da parte dei sindacati tradizionali nel riconoscere ed accettare le identità collettive della *gig economy*. Secondo un'opinione diffusa, la crescente difficoltà di sintesi tra i molteplici e differenti interessi del lavoro sconta il venir meno del potente veicolo di affiliazione della «comune militanza politica»¹³ e la chiusura dei canali che in passato hanno garantito alle organizzazioni maggioritarie un sicuro coinvolgimento nella sfera politica¹⁴. Detto altrimenti, la sintesi collettiva degli interessi del lavoro non è un *a priori* concettuale, e non è indipendente dall'esperienza reale o dai meccanismi istituzionali che la promuovono.

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

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

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

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

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

possa di per sé propiziare la configurazione d'un interesse collettivo¹⁵. È vero che il funzionamento delle piattaforme digitali richiama, per certi aspetti, quello dell'impresa fordista e la forza lavoro utilizzata evoca l'immagine del cyber-proletariato¹⁶. Resta però il fatto che l'algoritmo rappresenta un fattore di standardizzazione e, al contempo, di segmentazione di gruppi di lavoratori che sono, per un verso, stereotipati e, per l'altro, variabili o mutevoli.

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

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

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

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

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

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

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

E tuttavia, vale la pena di osservare che la difficoltà (o, forse, la riluttanza) a rintracciare interessi collettivi meritevoli di tutela al di fuori dell'area del lavoro subordinato o quasi-subordinato risulta sempre meno giustificata, tanto nella prospettiva teorica quanto nella logica della rappresentanza sindacale¹⁸.

È noto che alcuni ordinamenti europei hanno già preso posizione a favore del riconoscimento degli interessi collettivi dei lavoratori digitali, a prescindere dall'accertamento dello *status* giuridico-formale della subordinazione. L'esempio emblematico ed anticipatore è quello della *Loi Travail* del 2016 che ha attribuito ai «travailleurs indépendants» delle piattaforme la libertà di organizzazione sindacale e la tutela contro le condotte ritorsive conseguenti a «mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés ... en vue de défendre leurs revendications professionnelles» (cfr. Art. L.7342-5 e Art. L. 7342-6, Code du Travail)¹⁹. Si conferma così l'idea che «non sono necessarie forzate riconduzioni a subordinazione per impostare una serie ed efficace base di protezione» sul piano collettivo²⁰.

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

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

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

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

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

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

probabilmente significa che la protezione di stampo euro-unitario, in determinate condizioni socio-economiche, è disposta a varcare i classici confini della subordinazione per estendere alcuni fondamentali segmenti della legislazione del lavoro²³.

Mentre *in apicibus* la Corte di Strasburgo sembra aver definitivamente aperto il capitolo dei diritti umani per includervi i diritti collettivi e al conflitto sulla base dell'art. 11 Cedu²⁴, oggi sono in molti ad accorgersi che la nostra Costituzione non conosce la rigida dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato, ma al contrario tutela lo *status* di lavoratore in quanto tale, impegnandosi per di più a rimuovere le diseguaglianze sostanziali che svantaggiano i cittadini-lavoratori senza altra qualificazione giuridica.

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

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

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

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

²⁴ In tema cfr. M.V. Ballestrero, *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, *Labor*, 2017, p. 495 ss. e, in precedenza, G. Bronzini, *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, in *RIDL*, 2009, I, p. 975 ss.; A. Durante, *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in B. Caruso – G. Fontana (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Il Mulino, 2015, p. 238 ss.

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

Nell'esperienza storica della modernità la principale tecnica di stabilizzazione della tutela giuridica ha coinciso con l'autosufficienza formale, secondo criteri di generalità ed astrattezza. Viceversa, le trasformazioni economico-sociali in atto tendono a forzare la relazione tra realtà e diritto, provocando un'inversione di piani: il manifestarsi dei bisogni, individuali e collettivi, diventa un vettore di costruzione della tutela, incidendo sulle modalità ed espressioni che questa può assumere. In questa prospettiva, risulta decisivo l'approccio *justice-oriented* adottato dalle Corti nazionali e sovranazionali²⁶, ma – va aggiunto – assumono rilievo anche le forme di organizzazione e mobilitazione sociale, a partire dalle situazioni concrete e fattuali che reclamano un riconoscimento giuridico.

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

Non si tratta d'un percorso inedito, anzi qualcuno potrebbe cogliervi il retaggio di pratiche antiche e già catalogate dalle scienze sociali secondo una modellistica *ad hoc*²⁷. Nondimeno, come s'è rilevato, una strategia simile o comparabile si sta sperimentando in alcune aree urbane e metropolitane, con il sostegno e la mediazione delle istituzioni pubbliche, ed ha sinora prodotto qualche innovativo risultato di tipo negoziale²⁸.

Le iniziative che decollano a macchia di leopardo e si propagano per mutuaione²⁹ rendono evidente l'intenzione delle istituzioni locali di

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non va trascurata, infine, l'opportunità che si offre alle organizzazioni sindacali confederali di ampliare gli obiettivi e le finalità della tradizionale politica rivendicativa³⁰, nella misura in cui i gruppi e i movimenti dei lavoratori digitali tendono spesso ad orientare la loro azione (anche) verso temi che oltrepassano la logica mercatista e dello scambio, accogliendo le prospettive del rinnovamento e della sostenibilità sociale, della sicurezza e della conservazione dei beni comuni.

Bibliografia

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

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

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