

**Giovanni Comazzetto**, Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale, Università degli Studi di Padova

**Paolo Costa**, Professore associato di Istituzioni di diritto pubblico, Università degli Studi di Padova

**Ilaria De Cesare**, Ricercatrice di Diritto costituzionale e pubblico, Università eCampus

**Sveva Ianese**, Dottoranda di ricerca in Economics and management, Università degli Studi di Padova

**Andrea Michieli**, Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale, Università degli Studi di Padova

**Mara Orlando**, Dottoranda di ricerca in Social sciences, Università “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara

**Matteo Pignocchi**, Dottore di ricerca in Diritto e Innovazione, Università degli Studi di Macerata

**Yenny Pinto Sarmiento**, Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

**Giacomo Pisani**, Ricercatore, Euricse (European Research Institute on cooperative and social enterprises) - Trento

**Filippo Pizzolato**, Professore ordinario di Istituzioni di diritto pubblico, Università degli Studi di Padova

**Alessandra Quaini**, Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Pavia

**Nicolò Rossi**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore

**Davide Testa**, Assegnista di ricerca in Diritto amministrativo e pubblico, Università LUISS Guido Carli

**Enrico Verdolini**, Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale, Scuola Superiore Sant’Anna

## *Centro Studi sulle Istituzioni Livio Paladin*

Ricerche giuridiche

Il 16 ottobre 2015, nell’Aula Magna dell’Università degli Studi di Padova *Galileo Galilei*, è stato ricordato Livio Paladin: costituzionalista, giudice e presidente della Corte costituzionale, ministro della Repubblica, accademico dei Lincei. Convinto che compito del giurista sia quello di *lottare per il Diritto*, ha identificato il nucleo essenziale dell’evoluzione delle istituzioni e del suo problematico divenire nella *Costituzione vivente*, concepita come sviluppo dei disposti e dei principi della *Costituzione scritta*.

Il Centro Studi – ideato da Mario Bertolissi ed arricchito dall’opera costante di Giuseppe Bergonzini e Giovanna Tieghi – aggiunge, alla divulgazione scientifica e all’educazione alla cittadinanza, questa ulteriore attività dedicata alle ricerche giuridiche. La prospettiva riguarda l’avvenire di una società politicamente organizzata, destinata a durare nel tempo se le sue leggi non si allontaneranno dai *costumi* e non perderanno di vista il *bene comune*. L’iniziativa riprende, idealmente, l’invito a riflettere con spirito critico e senso di gratitudine che hanno animato, dapprima, la Giornata di studi in ricordo di Livio Paladin, i cui atti sono raccolti nel volume *Riforme. Opinioni a confronto*, a cura di M. Bertolissi, e, a seguire, la Giornata di studi in onore di Mario Bertolissi, i cui atti sono raccolti nel volume *Libertà Giovani Responsabilità*, a cura di G. Bergonzini, F. Pizzolato, G. Rivosecchi e G. Tieghi, editi da questa casa editrice nel 2015 e nel 2020.

€ 45,00

ISBN



## *Centro Studi sulle Istituzioni Livio Paladin*

Ricerche giuridiche

8

# Il lavoro nell’era digitale: scenari, fonti, soggettività

a cura di

**Giovanni Comazzetto** **Andrea Michieli**  
**Filippo Pizzolato**



JOVENE EDITORE

Il lavoro nell’era digitale: scenari, fonti, soggettività

I tempi che stiamo vivendo appaiono irriducibili alla dimensione del mero avanzamento tecnologico. Si tratta, piuttosto, di una *nuova grande trasformazione* capace di ridefinire le coordinate spaziali, giuridiche ed esistenziali dell’agire umano. La transizione verso la dimensione digitale interseca in modo profondo lo statuto della cittadinanza e la centralità del lavoro, che nella prospettiva costituzionale non rappresenta solo una modalità di produzione della ricchezza, ma lo strumento per il pieno sviluppo della persona umana. Le forme “classiche” di tutela del lavoro – e della sua *dignità* – appaiono tuttavia indebolite da fenomeni più o meno recenti come la diffusione dei sistemi di IA, il ricorso alla robotica e all’automazione dei processi produttivi e la formazione di una nuova platea di *working poor* costituita dai lavoratori delle piattaforme.

La riflessione corale che si propone in questo Volume rappresenta un invito a non subire passivamente l’innovazione tecnologico-digitale nel lavoro, ma a popolarla di contenuti antropologici e giuridici che trovano nella Costituzione una mappa ancora oggi *attuale e da attuare*. Il proposito è quello di contribuire a una transizione che, pur misurandosi con la complessità delle innovazioni, non smarrisca la vocazione profonda del lavoro nella sua accezione costituzionale: quella di essere strumento di emancipazione, di sviluppo personale e di partecipazione democratica.

*Centro Studi sulle Istituzioni Livio Paladin*

Ricerche giuridiche

8

**Direttore:**

Mario Bertolissi

**Consiglio di direzione:**

Filippo Pizzolato - Guido Rivosecchi  
Giuseppe Bergonzini - Giovanna Tieghi

**Comitato scientifico e di valutazione:**

Richard Albert (University of Texas at Austin) - Benedetta Barbisan (Università degli Studi di Macerata) - Elena Bindi (Università degli Studi di Siena) - Francesca Biondi (Università degli Studi di Milano) - Vito Breda (University of Southern Queensland) - Rafael Bustos Gisbert (Universidad Complutense de Madrid) - Giacomo D'Amico (Università degli Studi di Messina) - Gian Paolo Dolso (Università degli Studi di Trieste) - Giuseppe Franco Ferrari (Università Commerciale "Luigi Bocconi") - Giampietro Ferri (Università degli Studi di Verona) - Sergio Gerotto (Università degli Studi di Padova) - Tommaso F. Giupponi (Alma Mater Studiorum - Università di Bologna) - Maurilio Gobbo (Università degli Studi di Padova) - Giorgio Grasso (Università degli Studi dell'Insubria) - Peter Leyland (SOAS University of London) - Alberto Lucarelli (Università degli Studi di Napoli "Federico II") - Valeria Marcenò (Università degli Studi di Torino) - Simone Pajno (Università degli Studi di Sassari) - Alan R. Palmiter (Wake Forest University) - Giampaolo Parodi (Università degli Studi di Pavia) - Paolo Passaglia (Università di Pisa) - Andrea Pertici (Università di Pisa) - Andrea Pisaneschi (Università degli Studi di Siena) - Giovanni Pitruzzella (Università degli Studi di Palermo) - Antonio Ruggeri (Università degli Studi di Messina) - Roberto Scarciglia (Università degli Studi di Trieste) - Maxime St-Hilarie (Université de Sherbrooke) - Arianna Vidaschi (Università Commerciale "Luigi Bocconi") - Nicolò Zanon (Università degli Studi di Milano)

**Comitato editoriale:**

Giovanni Comazzetto - Giacomo Menegatto

# Il lavoro nell'era digitale: scenari, fonti, soggettività

a cura di

Giovanni Comazzetto Andrea Michieli  
Filippo Pizzolato



JOVENE EDITORE

Il volume è pubblicato con il contributo finanziario del Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario dell'Università di Padova - Fondo per il finanziamento delle attività base di ricerca e Progetto di Sviluppo dipartimentale.

DIRITTI D'AUTORE RISERVATI

© Copyright 2026

ISBN 978-88-243-3031-2

JOVENE EDITORE

Via Mezzocannone 109 - 80134 NAPOLI - ITALIA

Tel. (+39) 081 552 10 19 / 12 74 / 34 71

[www.jovene.it](http://www.jovene.it) [info@jovene.it](mailto:info@jovene.it)

Stampato in Italia *Printed in Italy*

## INDICE

<i>Introduzione</i> dei curatori .....	p.	1
--	----	---

### PARTE PRIMA

#### SCENARI: IL FUTURO DEL LAVORO NELLA NUOVA GRANDE TRASFORMAZIONE

FILIPPO PIZZOLATO

##### LAVORO E CITTADINANZA NELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE: L'ALIENAZIONE E LA PARTECIPAZIONE

1. Cittadinanza digitale e lavoro .....	»	5
2. Ci si può sottrarre alla digitalizzazione? .....	»	8
3. L'alienazione, dentro e fuori l'infosfera .....	»	13
4. Riannodare fili .....	»	15

MARA ORLANDO

##### VALORE, PRODUZIONE E LAVORO NEL PENSIERO CONTEMPORANEO. APPUNTI PER UN APPROCCIO TEORICO ALLA TRASFORMAZIONE DIGITALE

1. Introduzione .....	»	19
2. Lavoro e processo lavorativo: la prospettiva marxiana nell'era del lavoro digitale .....	»	20
3. Dall'«intelligenza generale» all'algoritmo: lavoro e tecnologia nel capitalismo digitale .....	»	26

PAOLO COSTA

##### DOWN THE TELEGRAPH ROAD. ESISTENZA E INESISTENZA COSTITUZIONALE DEL LAVORATORE NELLA RIVOLUZIONE DIGITALE

1. Una regolarità ancora attuale per esplicitare la rivoluzione digitale .....	»	33
2. La rivoluzione digitale e la figura del «lavoratore» .....	»	36

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 3. La figura costituzionale del lavoratore... ..   | p. | 37 |
| 4. ...e la sua eclissi nella rivoluzione digitale .....                                      | »  | 39 |
| 5. Un cenno conclusivo: una costituzione economica inattuale e un conflitto impolitico ..... | »  | 40 |

YENNY PINTO SARMIENTO

IMPACTO Y PROBLEMAS DE LA AUTOMATIZACIÓN  
Y ROBÓTICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- |  |   |    |
|--|---|----|
| 1. Las nuevas tecnologías frente al modelo clásico de la relación laboral ... .. | » | 43 |
| 2. Tecnología en el trabajo: diversas modalidades .....                          | » | 48 |
| 3. Incorporación de la robótica al mundo del trabajo .....                       | » | 58 |
| 4. Ventajas y desventajas de las tecnologías en el trabajo .....                 | » | 61 |
| 5. Conclusiones .....  | » | 66 |

PARTE SECONDA

LE NUOVE FORME DEL LAVORO:  
RISCHI, OPPORTUNITÀ E TUTELE

SVEVA IANESE

GOVERNING ALGORITHMIC POWER AT WORK:  
CONSTITUTIONAL SAFEGUARDS  
AND THE ROLE OF THE AI ACT

- |  |   |    |
|--|---|----|
| 1. Labour in the Constitutional framework and the algorithmic transformation of managerial power ..... | » | 69 |
| 2. Emerging risks to workers' fundamental rights .....   | » | 72 |
| 2.1. Equality and the risk of algorithmic discrimination .....   | » | 72 |
| 2.2. Transparency and workers' judicial protection .....   | » | 73 |
| 2.3. The right to work and the rise of algorithmic control .....                                       | » | 75 |
| 3. The AI Act and the regulation of algorithmic power .....  | » | 77 |
| 3.1. AI systems in the workplace under the AI Act .....  | » | 78 |
| 4. Towards the governance of algorithms in the workplace .....   | » | 81 |

GIOVANNI COMAZZETTO

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:  
ORIGINI, EVOLUZIONE, PROSPETTIVE

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1. L'Ultima Thule del capitalismo digitale: l'incerto confine tra tempo di lavoro e tempo di vita ..... | » | 85 |
|---|---|----|

2. La disconnessione dai dispositivi tecnologici come nuovo diritto fondamentale? .....	p.	88
3. Il diritto alla disconnessione nello scenario italiano ed europeo .....	»	92
4. Considerazioni conclusive .....	»	95

## NICOLÒ ROSSI

I CONTROLLI SUI LAVORATORI  
TRA INNOVAZIONI TECNOLOGICHE  
E PIÙ TRADIZIONALI ESIGENZE DATORIALI

1. L'evoluzione tecnologica e la creatività giurisprudenziale .....	»	97
2. La disciplina dei controlli a distanza stabilita dall'art. 4 Stat. lav. ....	»	98
3. I c.d. "controlli difensivi" nelle interpretazioni della dottrina e della giurisprudenza .....	»	102
4. ( <i>Segue</i> ) Il controllo sugli illeciti dei lavoratori secondo le disposizioni di legge .....	»	107

## DAVIDE TESTA

L'IMPATTO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA  
SUI LAVORATORI: NUOVE SUBALTERNITÀ  
E OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO TERRITORIALE

1. Introduzione .....	»	111
2. L'impatto della digitalizzazione su occupazione e competenze .....	»	113
3. Lavori sregolati e lavoratori poveri .....	»	118
4. Gli impatti positivi della digitalizzazione: dal ripopolamento del Mezzogiorno alla coltura di terreni difficili .....	»	123
5. Prospettive a (ri)partire dalla costituzione economica .....	»	126

## ILARIA DE CESARE

DIRITTO AL LAVORO E *SMART-WORKING*  
NELLA PROSPETTIVA DELLO STATUTO COSTITUZIONALE  
DELLA DONNA

1. Lo <i>smart-working</i> come strumento per la riduzione del divario di genere: una premessa .....	»	133
2. La dimensione costituzionale della donna lavoratrice e la sua «essenziale funzione familiare» .....	»	136
3. Lo <i>smart-working</i> e il rischio della "massaia 2.0" .....	»	142
4. Conclusioni. Trasformare lo <i>smart-working</i> per l'inveramento dello statuto costituzionale della donna .....	»	146

PARTE TERZA  
REGOLAZIONE, COOPERAZIONE E PARTECIPAZIONE:  
GOVERNARE LE TRASFORMAZIONI DIGITALI

ALESSANDRA QUAINI

DIGITALIZZAZIONE, LAVORO  
E ORGANIZZAZIONE COLLETTIVA

1. L'impatto del progresso tecnologico sul diritto del lavoro (e, in particolare, sul diritto sindacale) ..... p. 153
2. Le relazioni collettive nell'economia digitale ..... » 156
3. Brevi note conclusive ..... » 162

MATTEO PIGNOCCHI

IL LAVORATORE DIGITALE NEL PRISMA DELL'ART. 38 COST.,  
TRA SALARIO E SICUREZZA SOCIALE

1. Introduzione ..... » 165
2. Il lavoratore digitale. Quali distinzioni e quali bisogni economici ..... » 167
3. Le nuove necessità di tutela nel prisma dell'art. 38 Cost. .... » 173
4. Osservazioni conclusive ..... » 178

ANDREA MICIELI

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI  
TRA DETTATO COSTITUZIONALE  
E RIVOLUZIONE DIGITALE

1. Partecipazione economica e rivoluzione digitale ..... » 181
2. I nuovi paradigmi dell'organizzazione dell'impresa: l'innesto dell'intelligenza artificiale e la trasformazione del contributo umano ..... » 182
3. Legislazione e contrattazione sull'innovazione digitale e sulla partecipazione dei lavoratori: osservazioni di sistema ..... » 188
4. Il coinvolgimento digitale dei lavoratori e la partecipazione economica: l'attualità del disegno costituzionale e la necessità di una sua attuazione ..... » 193

ENRICO VERDOLINI

IL *PLATFORM COOPERATIVISM*  
COME NUOVA FORMA DELL'ATTIVITÀ ECONOMICA  
NELLA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

1. Introduzione: la cooperazione nella transizione digitale ed ecologica ..... » 197

2. I principi cooperativi nella costituzione economica dell'Unione Europea .....	p. 202
3. I principi cooperativi nelle costituzioni economiche degli Stati membri e in quella italiana .....	» 205
4. Gli statuti delle cooperative digitali nel contesto del mercato unico europeo .....	» 209
5. Conclusioni. Quali prospettive per il <i>platform cooperativism</i> .....	» 214

## GIACOMO PISANI

IL DIRITTO ALL'AUTODETERMINAZIONE DEL LAVORATORE  
NELL'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

1. Introduzione .....	» 217
2. Governamentalità algoritmica e attività lavorativa: nuove forme di orientamento e direzione della forza lavoro .....	» 220
3. Potenzialità e limiti della subordinazione .....	» 224
4. Dalla subordinazione lavorativa all'autodeterminazione collettiva .....	» 226
5. Conclusioni .....	» 231
<i>Indice dei nomi</i> .....	» 233



## INTRODUZIONE

Il volume che si presenta intende offrire una riflessione corale sulla portata trasformativa della rivoluzione tecnologica nell'ambito del lavoro. Viviamo non solo un avanzamento tecnologico, bensì una «nuova grande trasformazione» capace di ridefinire le coordinate spaziali, giuridiche ed esistenziali dell'agire umano. La transizione verso la dimensione digitale interseca in modo profondo lo statuto della cittadinanza e la centralità del lavoro, che nella prospettiva costituzionale non rappresenta solo una modalità di produzione della ricchezza, ma lo strumento per il pieno sviluppo della persona umana (Filippo Pizzolato).

La prima parte dell'opera, dedicata agli *Scenari*, muove dalla consapevolezza che ogni rivoluzione tecnica sia prodromica a una rivoluzione spaziale e, di riflesso, a una rivoluzione gius-politica (Paolo Costa). In questo senso, la «conquista» dell'ambiente digitale richiede la fondazione di un nuovo *nomos*, capace di sottrarre il lavoratore all'eclissi esistenziale prodotta dal capitalismo delle piattaforme. I contributi qui raccolti esplorano la tensione tra i processi di alienazione algoritmica e le istanze di partecipazione. Il principio lavorista di cui all'art. 1 della Costituzione, lungi dall'essere un retaggio dell'era industriale, viene riattualizzato come criterio di «umanizzazione» della *smart factory*. Si propone di sottrarre l'organizzazione del lavoro a una logica puramente estrattiva, ribadendo che la tecnologia non deve assurgere a meccanismo autonomo, ma rimanere strumento ausiliario dell'attività umana, orientato da scelte politiche e collettive consapevoli (Mara Orlando). Tale istanza assume un rilievo sempre maggiore alla luce del crescente impatto della robotica e dell'automazione, che mette in crisi il modello classico del diritto del lavoro, basato sulla subordinazione verticale e sulla chiara identificazione del datore di lavoro (Yenny Pinto Sarmiento).

Nella seconda parte, il volume rivolge quindi l'attenzione alle *Nuove forme del lavoro*, analizzando i rischi, le opportunità e le tutele emergenti. L'affermazione della *gig economy* ha reso evanescenti i confini tradizionali, propri del modello fordista, generando nuove forme di subalternità e il fenomeno dei *working poor*. Gli studi contenuti in questa sezione analizzano come il potere datoriale, mediato da sistemi di intelligenza artificiale,

debba essere incanalato entro le garanzie costituzionali di trasparenza e non discriminazione, secondo i principi contenuti nei recenti provvedimenti legislativi europei (Sveva Ianesse e Nicolò Rossi). Emerge poi, con forza, l'esigenza di nuovi diritti fondamentali, come il diritto alla disconnessione, inteso come baluardo contro l'erosione del tempo di vita operata dal controllo tecnologico pervasivo (Giovanni Comazzetto). Allo stesso tempo, si indagano le potenzialità della digitalizzazione come strumento per superare i divari territoriali (Davide Testa) – ad esempio attraverso il ripopolamento delle aree marginali del Mezzogiorno – e le sfide poste dalla persistente breccia digitale di genere (Ilaria De Cesare).

Infine, la terza parte del volume, intitolata *Regolazione, cooperazione e partecipazione*, si interroga sugli strumenti necessari per governare le trasformazioni in atto. Di fronte alla crisi dei paradigmi regolativi tradizionali, si propone un recupero delle disposizioni costituzionali in materia economica, in chiave di partecipazione e solidarietà. I contributi evidenziano come la sfida non risieda esclusivamente nel contrastare gli effetti deteriori del digitale, ma nel promuovere modelli alternativi di gestione della ricchezza e del potere nelle relazioni economiche. In questa prospettiva, l'art. 38 della Costituzione viene riletto per garantire tutele universali fondate sulla «dipendenza economica», superando le rigidità categoriali del passato (Matteo Pignocchi); mentre l'art. 39 conosce nuove tensioni ermeneutiche alla luce delle relazioni collettive che si instaurano nell'ecosistema digitale (Alessandra Quaini). La promozione del *platform cooperativism* e la valorizzazione della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (art. 46 Cost.) appaiono come le vie maestre per trasformare il lavoratore da “ingranaggio” del sistema algoritmico a protagonista consapevole dell'organizzazione, anche digitale, delle imprese (Andrea Michieli ed Enrico Verdolini). Solo attraverso un'azione istitutiva e un «costituzionalismo dal basso» sarà possibile ricomporre il rapporto tra sovranità e tecnica, riaffermando il primato della dignità umana in un orizzonte digitale in continua e rapida evoluzione (Giacomo Pisani).

In conclusione, l'opera si configura come un invito a non subire passivamente l'innovazione tecnologico-digitale nel lavoro, ma a popolarla di contenuti antropologici e giuridici che trovano nella Costituzione una mappa ancora oggi *attuale e da attuare*. Il proposito è quello di contribuire a una transizione che, pur misurandosi con la complessità delle innovazioni, non smarrisca la vocazione profonda del lavoro nella sua accezione costituzionale: quella di essere strumento di emancipazione, di sviluppo personale e di partecipazione democratica.

*I curatori*

PARTE PRIMA

SCENARI: IL FUTURO DEL LAVORO  
NELLA NUOVA GRANDE TRASFORMAZIONE



FILIPPO PIZZOLATO

LAVORO E CITTADINANZA  
NELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE:  
L'ALIENAZIONE E LA PARTECIPAZIONE

SOMMARIO: 1. Cittadinanza digitale e lavoro. – 2. Ci si può sottrarre alla digitalizzazione?  
– 3. L'alienazione, dentro e fuori l'infosfera. – 4. Riannodare fili.

1. *Cittadinanza digitale e lavoro*

La transizione digitale interseca estesamente lo statuto della cittadinanza. Sia perché essa tende a costituire un vero e proprio nuovo ambiente (la cosiddetta “infosfera”) in cui occorre situare i diritti e i doveri, tanto che si parla ormai di *e-citizenship*<sup>1</sup>; sia perché impatta sul lavoro che, nella prospettiva costituzionale, assurge a figura simbolo – a sineddoche – della libertà stessa e, se stiamo ai principi fondamentali, a porta d'accesso per la cittadinanza, benché questo collegamento non sia mai stato trasposto in una coerente legislazione attuativa.

L'intreccio tra digitalizzazione e cittadinanza è dunque stretto, sia nella prospettiva, tutt'altro che certa, della costituzionalizzazione (nazionale, sovranazionale o forse funzionale<sup>2</sup>) di una sfera digitale, entro cui si devono ripensare i due *volets* della cittadinanza, e cioè appartenenza e partecipazione; sia nell'ottica del diritto costituzionale vigente. Nella prima, il lavoro rileva come dimensione e “oggetto” dell'infosfera, interessato a un processo di rapida e profonda trasformazione, che modifica lo *status* del lavoratore; nella seconda, esso è un diritto-dovere, declinato in una pluralità di posizioni soggettive.

---

<sup>1</sup> Sul tema, ho proposto prime riflessioni e indicazioni bibliografiche in F. PIZZOLATO, *Digitalizzazione e cittadinanza: la figura dell'e-citizen*, in *Istituzioni del federalismo*, n. 3/2024, pp. 927 e ss.; E.N. FRAGALE, *La cittadinanza amministrativa al tempo della digitalizzazione*, in *Diritto Amministrativo*, n. 2/2022, p. 485.

<sup>2</sup> G. TEUBNER, *La cultura del diritto nell'epoca della globalizzazione. L'emergere delle costituzioni civili*, tr. it., Armando, Roma, 2005, pp. 21, 59-60 e 118.

Nell'una e nell'altra prospettiva, l'approdo a un equilibrato rapporto tra cittadinanza e lavoro reclama un'azione istitutiva, che è necessaria se si vuole che il lavoro permanga espressione di libertà e di partecipazione e non degradi a subalternità o a fonte di alienazione. A fortiori questo vale per la cittadinanza e la partecipazione digitali che, nonostante narrazioni ingenuo o visionarie, non sono garantite e tantomeno spontanee.

Il tema di uno statuto di cittadinanza digitale è stato già oggetto di attenzione istituzionale, oltre che di elaborazione scientifica e culturale. Parlamento europeo, Consiglio e Commissione hanno approvato un'enfatica «Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale»<sup>3</sup>. Nel Preambolo, essa ricorda che «il Parlamento ha invitato più volte a definire principi etici che guidino l'approccio dell'UE alla trasformazione digitale e garantiscano il pieno rispetto dei diritti fondamentali quali la protezione dei dati, il diritto al rispetto della vita privata, la non discriminazione e la parità di genere, nonché di principi quali la protezione dei consumatori, la neutralità tecnologica e della rete, l'affidabilità e l'inclusività. Ha inoltre chiesto una maggiore protezione dei diritti degli utenti nell'ambiente digitale, nonché dei diritti dei lavoratori e del diritto alla disconnessione». Il principio guida che anima la Dichiarazione è quello, ambizioso, dell'equivalenza dei diritti costituzionalmente riconosciuti *off line* e *on line*.

Nel capitolo 2 della Dichiarazione, dedicato a «solidarietà e inclusione» (cap. 2), si propone la ormai classica – e più retorica che credibile – frase a effetto, per la quale la trasformazione digitale non dovrebbe «lasci(are) indietro nessuno. Essa dovrebbe andare a beneficio di tutti». Una sezione di questo capitolo è specificamente dedicata alle «condizioni di lavoro giuste ed eque» e vi trovano spazio impegni esigenti: «Ogni persona ha diritto a condizioni di lavoro eque, giuste, sane e sicure e a una protezione adeguata nell'ambiente digitale come nel luogo di lavoro fisico, indipendentemente dalla sua situazione occupazionale, dalle modalità o dalla durata dell'occupazione. I sindacati e le organizzazioni di datori di lavoro svolgono un ruolo importante nella trasformazione digitale, in particolare in relazione alla definizione di condizioni di lavoro giuste ed eque, anche per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti digitali sul luogo di lavoro. Ci impegniamo a: a) garantire che tutte le persone abbiano la possibilità di disconnettersi e godano di garanzie per

---

<sup>3</sup> European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade (2023/C 23/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)).

l'equilibrio tra vita professionale e vita privata in un ambiente digitale; *b*) garantire che, nell'ambiente di lavoro, gli strumenti digitali non mettano in alcun modo a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori; *c*) garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori nell'ambiente digitale, compresi il diritto al rispetto della vita privata e il diritto di associazione, il diritto di contrattazione e azione collettiva, nonché la protezione dalla sorveglianza illecita e ingiustificata; *d*) garantire che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro sia trasparente e segua un approccio basato sul rischio e che siano adottate le corrispondenti misure di prevenzione per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano; *e*) provvedere in particolare affinché sia garantita la sorveglianza umana nelle decisioni importanti che interessano i lavoratori e questi ultimi siano, in generale, informati del fatto di stare interagendo con sistemi di intelligenza artificiale».

Gli obiettivi ambiziosi sono chiaramente tracciati. Ciò nondimeno, l'efficacia di questa Dichiarazione è meramente programmatica: la sua promozione ed attuazione «rappresentano un impegno politico e una responsabilità che condividono l'UE e gli Stati membri nell'ambito delle rispettive competenze e nel pieno rispetto del diritto dell'Unione» (cons. 12).

Un qualche interesse destano anche le «Conclusioni del Consiglio sull'istruzione digitale nelle società della conoscenza europee»<sup>4</sup>, che, sottolineando il progredire della trasformazione digitale (accelerata dalla pandemia), insistono sul bisogno conseguente di un'adeguata istruzione digitale, «prerequisito per contribuire a plasmare la trasformazione digitale» (punto 6).

Nell'ordinamento nazionale, l'implementazione giuridica della cittadinanza digitale ha conosciuto uno svolgimento esplicito, benché di impatto piuttosto limitato. Ci si riferisce all'adozione del CAD (Codice dell'amministrazione digitale), ad opera del d.lgs. 82/2005, la cui sezione II, capo I, «Diritti dei cittadini e delle imprese», è stata rubricata dall'art. 3, c. I, del d.lgs. 217/2017 come «Carta della cittadinanza digitale». L'art. 8 della Carta traguarda l'obiettivo della alfabetizzazione informatica dei cittadini, in termini inidonei a ricavarne un diritto soggettivo o un interesse legittimo. In questo documento non compaiono riferimenti specifici al lavoro. L'attenzione è posta piuttosto sulle trasformazioni del si-

---

<sup>4</sup> 2020/C 415/10. Si v. anche la Comunicazione della Commissione su «Plasmare il futuro digitale dell'Europa» COM(2020) 67 final., del 19.2.2020, e, in sua attuazione, il *Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027*.

stema dell'istruzione, volte a prevenire processi di esclusione dalla società digitalizzata. In questa direzione muovono la legge 92/2019 sull'insegnamento scolastico dell'educazione civica, che ha introdotto l'insegnamento trasversale della «educazione alla cittadinanza digitale» (art. 5); e la legge (delega) 33/2023, che prevede per le persone anziane un percorso «di alfabetizzazione informatica e pratiche abilitanti all'uso di nuove tecnologie idonee a favorire la conoscenza e la partecipazione civile e sociale». Ancora nella direzione di intervenire sui presupposti socio-culturali del *digital divide* va l'istituzione – nel contesto del PNRR (Investimento 1.7) – del Servizio Civile Digitale, orientato a favorire l'accrescimento delle capacità e delle competenze digitali di base dei cittadini, attraverso il reclutamento di giovani destinati ad aiutare circa un milione di utenti.

## 2. *Ci si può sottrarre alla digitalizzazione?*

La trasformazione digitale e il suo impatto sul mercato del lavoro (e sulla posizione dei lavoratori) sono realisticamente assunti, nei documenti analizzati, come dati di fatto, in larga parte trainati da forze esogene, rispetto alle quali il “primato” della politica (tanto nazionale, quanto europea) e il conseguente governo pubblico dei fenomeni economico-sociali sono, ad oggi, traguardi lontani. Trasformazioni subite, più che guidate. Comprensibilmente, anziché governare una trasformazione che eccede perfino la capacità politica europea, il tentativo, più modesto, appare quello di adottare una strategia di adattamento e di riduzione del danno, al fine di prevenire o limitare processi di esclusione lavorativa e sociale. Le dichiarazioni analizzate, lungi dal sancire posizioni giuridiche garantite, si collocano a livello di impegni o di auspici, se non della retorica consolatoria.

Per ragioni che attengono anche alla sua struttura decisionale, il sistema politico-istituzionale euro-unitario ha accumulato, sul piano delle tecnologie di informazione, comunicazione e intelligenza artificiale, un ritardo considerevole rispetto ai grandi *players* statali e perfino privati<sup>5</sup>. Il lavoro tecnologicamente qualificato è una risorsa vitale nella società digitale e rappresenta una priorità dei sistemi di istruzione. Esso è essenziale anche per garantire la cybersicurezza nazionale, per la quale può però di-

---

<sup>5</sup> Si rinvia, per un primo approccio, alle osservazioni di R. BALDONI, *Sovranità digitale. Cos'è e quali sono le principali minacce al cyberspazio nazionale*, Il Mulino, Bologna, 2025, pp. 147 e ss.

ventare una minaccia consistente<sup>6</sup>: si può infatti infiltrare nelle reti e provocare danni ingenti a grandi sistemi produttivi e a infrastrutture materiali o immateriali degli Stati nazionali. Il lavoro tecnologicamente avanzato è, per questo, insieme una necessità e una minaccia.

In questo quadro critico, valenza essenzialmente difensiva e rimediabile assume la consapevolezza della questione del *digital divide*, la cui complessità esige una risposta istituzionale articolata su più binari: da un lato, la realizzazione e l'implementazione di infrastrutture (la banda larga, in primis) di connessione efficace ed abbordabile; dall'altro, l'investimento nella cultura digitale, con l'obiettivo di promuovere la *social inclusion* in ambiente tecnologico<sup>7</sup>.

La "sovranità digitale" è una formula evocativa, spesso richiamata, della posta in gioco per gli Stati e insieme un'aspirazione. La stessa locuzione racchiude un'intrinseca ambiguità: «indica il potere sul digitale o del digitale?»<sup>8</sup>. Poiché la sovranità si misura storicamente e concettualmente su una prestazione di natura protettiva che lo Stato si impegna a garantire ai cittadini, in cambio della loro obbedienza<sup>9</sup>, la sconnessione tra sovranità e capacità protettiva indebolisce il dispositivo di legittimazione statale e il suo apparato di garanzie.

La pervasività della società digitale rende complesso proteggere le libertà negative dei cittadini<sup>10</sup> anche per l'Unione Europea. Su questo piano, l'UE ha saputo invero elaborare strumenti giuridici esemplari, di cui un bastione è il GDPR (reg. UE 2016/679), che riconosce e articola il diritto alla protezione dei dati personali<sup>11</sup>. La figura giuridica-simbolo è la "riservatezza", colta sia sotto il profilo, più tradizionale, del *right to be let alone*, sia sotto quello, più attuale e dinamico, della garanzia della possibilità di conoscere, gestire, controllare e co-regolare i flussi relativi ai propri dati (la cosiddetta "autodeterminazione informativa"<sup>12</sup>), dalle minacce della raccolta e del trattamento di dati personali non consentita,

---

<sup>6</sup> R. BALDONI, *Sovranità digitale*, cit., pp. 119 e ss.

<sup>7</sup> Cfr. A. MAIELLO, *La cittadinanza digitale*, in V. D'ANTONIO (a cura di), *Diritti digitali*, Francesco D'Amato, Salerno, 2022, p. 259; nello stesso volume, v. anche L. ESPOSITO, *Diritto di accesso al web*, p. 68.

<sup>8</sup> G. FINOCCHIARO, *La sovranità digitale*, in *Diritto Pubblico*, n. 2/2022, p. 811.

<sup>9</sup> C. GALLI, *Sovranità*, Il Mulino, Bologna, 2019, pp. 79 e ss.

<sup>10</sup> V. sent. 20 del 2019 della Corte costituzionale. Cfr. G. DI COSIMO, *La parabola dei diritti. Tensioni crescenti sul fronte della tutela dei diritti fondamentali*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 181 e ss.

<sup>11</sup> G. PASCUZZI, *La cittadinanza digitale. Competenze, diritti e regole per vivere in rete*, Il Mulino, Bologna, 2021, pp. 136 e ss.

<sup>12</sup> Su cui Cass. Civ. sez. I, ord. n. 7559 del 27.3.2020.

o consentita in modo non attendibile<sup>13</sup>; oppure dell'esposizione alla profilazione<sup>14</sup>; nonché dal condizionamento di neuro-tecnologie atte ad alterare il senso di sé della persona e il libero arbitrio<sup>15</sup>, ecc...

Data la strategia difensiva intrapresa dagli ordinamenti europeo e nazionale, non sorprende che riceva più difficile riconoscimento e tutela effettiva una declinazione esigente del profilo negativo della libertà di "non interferenza", corrispondente alla legittima aspirazione dell'individuo a sottrarsi, parzialmente o completamente, alla connessione e alla digitalizzazione. Nell'ottica della sottrazione parziale muove il cauto riconoscimento di un diritto alla disconnessione, emerso con riferimento all'ambito lavorativo<sup>16</sup>. Tale diritto ambisce a ergere un argine a una pericolosa indistinguibilità e continuità tra tempo del lavoro, sottoposto alla direzione e al controllo, e tempo del non lavoro<sup>17</sup>. La consapevolezza della sfida è documentabile, come attesta una risoluzione del Parlamento europeo (del 21.1.2021) che definisce la disconnessione un diritto fondamentale<sup>18</sup>, ma l'effettività delle tutele è fragile<sup>19</sup>.

In termini ancora più complicati si pone la configurabilità di una libertà negativa intesa come il diritto a restare fuori e immuni dalla società digitale. L'esclusione può avere diversa origine: o essere frutto di idiosincrasia rispetto allo strumento tecnico, superabile in molti casi mediante un'assistenza specifica o l'educazione/istruzione digitale; o derivare da consapevole dissenso e perfino dalla manifestazione di una forma di cittadinanza antagonista e conflittuale. Questa seconda possibilità di vo-

---

<sup>13</sup> Di «trappole del consenso» parla S. RODOTÀ, *Il mondo nella rete. Quali i diritti quali i vincoli*, Laterza, Roma-Bari, 2014, p. 35.

<sup>14</sup> Si v. il Reg. (UE) 2022/2065 del 19 ottobre 2022, relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE.

<sup>15</sup> Cfr., nel dibattito recente, S. SALARDI, M. SAPORITI, M.V. ZAGANELLI (a cura di), *Diritti umani e tecnologie morali. Una prospettiva comparata tra Italia e Brasile*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 165 e ss.; E. DI CARPEGNA BRIVIO, A. SANCINO (a cura di), *La democrazia della società digitale. Tensioni e opportunità*, Giappichelli, Torino, 2023.

<sup>16</sup> Legge 81 del 2017, art. 19, relativamente al «lavoro agile». Si rinvia alla ricostruzione di L. ESPOSITO, *Diritto di accesso al web*, cit., pp. 69 e ss., che conclude circa la qualificazione dello stesso come «diritto fondamentale» (p. 73).

<sup>17</sup> La posta in gioco costituzionalistica è ben colta da P. COSTA, *L'«esistenza» del lavoratore nella transizione del modello economico. Alcune considerazioni giuridiche e lessicali*, in *Diritto Costituzionale*, n. 2/2023, pp. 13 e ss.

<sup>18</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)).

<sup>19</sup> Analisi giuslavoristiche in M. CUOMO, *La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2023, p. 2; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, n. 7/2012, pp. 88 e ss. Si v. anche il contributo di Giovanni Comazzetto in questo Volume.

lontaria auto-esclusione tende a rimanere sullo sfondo e a non essere considerata, in linea con una certa propensione a silenziare le manifestazioni di conflitto e di dissenso<sup>20</sup>. È del tutto conseguente che gli esclusi siano accomunati entro la categoria che Benasayag e Del Rey hanno suggestivamente definito dei “senza”: «i “senza” non si presentano più come “altri”, come punti di emergenza di una molteplicità contestataria e sovversiva, ma come persone che confortano con i loro bisogni l’idea che la società davvero proponga valori universalmente desiderabili»<sup>21</sup>. Gli esclusi digitali scendono a mendicanti alle porte dell’infosfera, senza la dignità di cittadini resistenti.

Si può ritenere l’appartenenza all’infosfera come imperativo di una morale universalista, il cui «statuto è l’evidenza. E il suo modo d’agire è, di conseguenza, la crociata. Coloro che non vi hanno ancora aderito sono i ritardatari che devono essere aiutati a raggiungere al più presto gli altri. Coloro che la mettono in discussione dall’interno sono dei rinnegati»<sup>22</sup>.

La negazione della dimensione conflittuale della società digitale emerge anche dalle rappresentazioni, non prive di enfasi e di suggestioni visionarie, della «intelligenza collettiva», che Pierre Lévy descrive trionfalmente come «una sorta di società anonima alla quale ogni azionista contribuisce con il capitale delle proprie conoscenze, delle proprie navigazioni, della propria capacità di imparare e di insegnare (...) Questo soggetto transpersonale non si accontenta di sommare le intelligenze individuali. Fa crescere una forma di intelligenza qualitativamente diversa, che va ad aggiungersi alle intelligenze personali, una sorta di cervello collettivo o ipercorteccia»<sup>23</sup>. A questa intelligenza collettiva si immagina che contribuiscano, più o meno entusiasticamente e consapevolmente, le competenze dislocate e diffuse, che partecipano a questa società anonima (la “rete”), come se costituissero una sorta di popolo digitale, costantemente connesso ed attivato.

<sup>20</sup> M. BENASAYAG, A. DEL REY, *Elogio del conflitto*, tr. it., Feltrinelli, Milano, 2008, p. 178, per i quali il biopotere «opera sulla base di una *negazione assoluta del conflitto*: non esistono conflitti, ma semplici “problemi tecnici”, mere “anomalie” in attesa di diagnosi e terapia».

<sup>21</sup> *Ibidem*, pp. 185-186: «il trattamento che il sistema riserva ai “senza” quando li interpreta come soggetti “privi di” ha appunto l’effetto di saturare il campo del conflitto con un insieme di bisogni perfettamente trasparenti ed enunciabili. In altri termini, quei gruppi non risultano desiderare qualcosa che metta in questione l’ordine e il fondamento della società. Più semplicemente, desiderano ciò che i membri bene “integrati” nella società già posseggono».

<sup>22</sup> Così CH. DELSOL, *Il crepuscolo dell’universale*, tr. it., Cantagalli, Siena, 2025, p. 181, a proposito della morale umanitarista e universalista.

<sup>23</sup> P. LÉVY, *L’intelligenza collettiva. Per un’antropologia del cyberspazio*, tr. it., Feltrinelli, Milano, 1996, p. 113.

Il riconoscimento di uno spazio legittimo di dissenso si restringe vistosamente e non sembra supportato da una consapevolezza etica. Come ha sostenuto U. Galimberti, all'età tecnica non resiste etica alcuna: il "possibile" è determinato tecnicamente, non eticamente<sup>24</sup>. È dunque a dir poco riduttivo e anzi incongruo interpretare la tecnica digitale come se appartenesse all'ordine dei mezzi, docilmente a disposizione di un ipotetico governo dei fini, in capo al primato della politica o dell'autonomia individuale e sociale.

Date queste premesse, non pare un'opzione realistica quella di stare del tutto fuori dall'infosfera, se non pagando un prezzo molto alto, tale da risultare sostanzialmente un lusso o, più facilmente, una scelta di emarginazione<sup>25</sup>. La digitalizzazione dell'accesso di molti servizi della p.a. costringe il cittadino a diventare interfaccia informatica della sfera pubblica. Paradossalmente, questa pervasività avvalora quanto Aristotele notava a proposito della dimensione politica, di cui solo gli dei o le bestie possono fare a meno. L'accostamento lascia intravedere il rilievo naturalmente politico dell'ambiente digitale.

È tuttavia percorribile e doveroso l'obiettivo di proteggere i cittadini-utenti da un'immersione di tipo totalizzante, più simile a un annegamento che a una navigazione. Non a caso, non senza un certo gusto del paradosso, una costituzionalista, dopo aver confutato l'idea che i *social network* siano formazioni sociali, ha scritto che «non è forse lontano il momento in cui, volendo individuare l'esistenza di una formazione sociale in relazione ad Internet, la scelta dovrà necessariamente ricadere sul ristretto gruppo di coloro che si ostinano a non volerne usufruire, anziché sulla larghissima maggioranza degli internauti, che sempre più tende a coincidere con l'intera comunità umana»<sup>26</sup>.

Rafforzamento del diritto alla privacy e configurazione di un diritto alla (parziale) disconnessione: sono due componenti importanti di un argine, da alzare e rafforzare, che provi ad impedire alla trasformazione digitale di assumere contorni totalizzanti.

<sup>24</sup> Ci si limita al riferimento a U. GALIMBERTI, *L'etica del viandante*, Feltrinelli, Milano, 2023, pp. 131 e ss.; e YUK HUI, *Tecnodiversità. Tecnologia e politica*, tr. it., Castelvecchi, Roma, 2024, p. 51.

<sup>25</sup> Una questione addirittura di vita o di morte sociale, secondo D. BIANCHI, *Diritto a Internet nel 5G, danno da digital divide e COVID-19. Quando l'accesso è una questione di vita o di morte sociale*, in *Diritto e giustizia*, 14 aprile 2020.

<sup>26</sup> M.R. ALLEGRI, *Ubi social, ibi ius. Fondamenti costituzionali dei social network e profili giuridici della responsabilità dei provider*, Franco Angeli, Milano, 2018, p. 30. Per l'A. le più ristrette *social communities* possono però essere ricondotte alla figura delle formazioni sociali (pp. 32-33).

### 3. *L'alienazione, dentro e fuori l'infosfera*

Si può obiettare alla posizione appena discussa un approccio apocalittico e meramente difensivistico, tanto più in considerazione del carattere presumibilmente irreversibile della trasformazione in atto. Occorre anche tenere in mente il monito per cui dire che «la resistenza sia una reazione non significa sia “reazionaria”. La resistenza è reazione di fronte alle forze dominanti e disgregatrici. Per questa ragione apre uno spazio libero e creativo»<sup>27</sup>. La resistenza non va dunque frettolosamente scambiata per reazione, meramente oppositiva e distruttiva, a pena altrimenti del cedimento a un determinismo che è negazione della libertà e della creatività, prima ancora che della democrazia.

Se si adotta un atteggiamento pragmatico, ma non cinico, si può avvicinare il tema del *digital divide* alla questione di un nuovo “analfabetismo”<sup>28</sup>, perché l'emarginazione dall'infosfera toglie a chi la subisce non solo una visibilità che potrebbe non interessare, ma la parola e, con essa, la cittadinanza e la possibilità di partecipazione. La lezione di don Milani sull'importanza della/e parola/e torna a interrogare profondamente. Una reazione a questo bisogno di parola e di riconoscimento può tradursi, sul piano giuridico, nel rafforzamento della dimensione sociale del diritto di accesso all'infosfera, che è un attributo fondamentale della cittadinanza digitale<sup>29</sup>. Una nuova dimensione del diritto all'istruzione, come confermato dalle proposte di sua costituzionalizzazione nel corpo dell'art. 34 Cost. Ciò nondimeno, la Costituzione associa saldamente diritti sociali e partecipazione, posto che i primi devono essere veicoli di inserimento attivo nei rapporti sociali, economici e politici<sup>30</sup>. I diritti sociali esigono pertanto prestazioni e servizi capacitanti, che creino cioè condizioni di autonomia e di partecipazione, e non interventi meramente rimediali o emergenziali. La scuola è la traduzione più significativa di questo tipo di risposta al diritto sociale all'istruzione: l'apprendimento è critico ed avviene in un luogo collettivo di formazione – insieme – della cittadinanza.

---

<sup>27</sup> J.M. ESQUIROL, *La resistenza intima. Saggio su una filosofia della prossimità*, tr. it., Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 114.

<sup>28</sup> G. DE MINICO, *Libertà in rete. Libertà dalla rete*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 319-320.

<sup>29</sup> Cfr. S. RODOTÀ, *Il mondo nella rete*, cit., pp. 19 e ss.; G. PASCUZZI, *La cittadinanza digitale*, cit., pp. 117-118; M.R. ALLEGRI, *Il diritto di accesso a Internet: profili costituzionali*, in *Media Laws*, n. 1/2021, p. 77; M. PIETRANGELO, *Sui “diritti di cittadinanza digitale”*. Note a margine di un opaco percorso normativo, in *Federalismi.it*, n. 8/2024, p. 133.

<sup>30</sup> Rinvio a F. PIZZOLATO, *Diritti sociali e livelli di intervento dei soggetti privati*, in *Nuove Autonomie*, n. 2-3/2006, pp. 332-333.

Il servizio di supporto informatico può invece diventare una forma assimilabile alla “beneficenza”, quando assista individualmente, ma mantenendo il destinatario nella condizione di assoluta e asimmetrica subalterità di chi è costretto ad affidarsi e ad essere “esposto”.

Il pericolo, in generale, è dunque che l’infosfera sia (non) luogo<sup>31</sup> di un’esposizione coatta e di una nuova alienazione. Tale esito riguarda chi la subisce e/o vi è trascinato inconsapevolmente, ma anche chi si faccia volontariamente travolgere. Come ha annotato il filosofo J.M. Esquirol, «la rete affascina e assorbe, e non rimane nulla, o molto poco, di intimo; tutto si esteriorizza, si mostra all’esterno per esibirsi, e non sarà più possibile tornare indietro. Proprio questo è il significato del termine “alienazione”: qualcosa che esce per non tornare più. Indebolimento dello spirito, della personalità, del sé»<sup>32</sup>. A questa esteriorizzazione totale e irreversibile corrisponde «il dominio dell’attualità che, dopo aver svuotato il mondo e averlo sostituito, ci viene incontro per allontanarci sempre più dalla possibilità dell’esperienza. Tale allontanamento era stato chiamato anche *oggettivismo* e *rappresentazione*. Diventiamo esteriorità trasformandoci in dati e immagini (anch’esse, in fin dei conti, sono dati). L’impero dell’attualità è impero delle immagini e assenza di immaginazione»<sup>33</sup>. L’immersione nella rete, lungi dal squadrare – secondo la retorica trionfante – spazi aperti infiniti, restringerebbe il mondo dell’esperienza e, conseguentemente, assumendo il dominio dell’attualità, inibirebbe le possibilità di trasformazione reale.

Non può sorprendere che, nel discorso neo-liberale, questa alienazione venga edulcorata come espressione di un’emancipante “individualizzazione”, se non come promessa di un’auto-imprenditorialità alla portata di tutti. Tale individualizzazione, presentata come scelta e come orizzonte infinito di possibilità, si rivela, a ben vedere, come «coazione ad agire, ad auto-organizzare, ad allestire non solo la propria biografia, ma anche la (...) rete di legami e di connessioni»<sup>34</sup>. Tale celebrazione dell’auto-imprenditorialità appare insidiosa se inibisce, a un livello profondo, psichico e culturale, il ricorso a un’azione liberatoria collettiva.

---

<sup>31</sup> Per trasporre la categoria coniata, per un diverso contesto, da M. AUGÉ, *Non-lieux. Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Editions du Seuil, Paris, 1992.

<sup>32</sup> J.M. ESQUIROL, *La resistenza intima*, cit., p. 112.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> Con varietà di approcci, v. U. BECK, *L’era dell’e*, tr. it., Asterios, Trieste, 2001, p. 121 (da cui è tratta la citazione testuale); A. GIDDENS, *Oltre la destra e la sinistra*, tr. it., Il Mulino, Bologna, 1997, pp. 103 e ss.; BYUNG, CHUL HAN, *Psicopolitica. Il neoliberalismo e le nuove tecniche del potere*, tr.it., Nottetempo, Roma, 2016.

L'infosfera può allora diventare il terreno minato di un auto-isolamento illusorio e, dal lato del potere (pubblico e/o privato), di un disciplinamento sociale giunto ormai alla soglia dell'elaborazione di parametri di un "reputation scoring" e cioè di valutazione del buon cittadino<sup>35</sup>.

#### 4. *Riannodare fili*

È ricorsivo, nella riflessione filosofica, l'accostamento tra età della tecnica e deriva nichilistica. Tale accostamento è conseguenza della rilevata sterilizzazione dei tradizionali approcci etici, di fronte alla riduzione del possibile al tecnologicamente consentito. Osserva Esquirol, interrogandosi sul nichilismo, che «dal latino arcaico *ne-bilum* ("senza filo") sarebbe poi derivato il *nihil* come "nessuna cosa"», per concludere da questo spunto etimologico che «il processo nichilista consiste nel perdere il filo, il legame e la relazione»<sup>36</sup>. Tale riflessione affaccia l'idea che il vero argine a questa deriva tecnocratica (e all'esteriorizzazione e all'alienazione totali che ne derivano) sia il mantenimento del filo della relazione umana. Di cosa è intessuto questo filo? Che "rete" va a comporre?

I teorici dell'intelligenza collettiva risponderebbero forse che la rete crea un'impersonale e globale cooperazione decentrata e diffusa<sup>37</sup>. Ma non tutti aderiscono a una visione così irenica. Geoff Mulgan, il teorico della nozione di *Big Mind*, sembra affacciare una conclusione differente, quando scrive che «nessuna delle piattaforme aggregative ha per ora avuto un ruolo significativo nella soluzione di importanti problemi. Quest'ultimo compito presuppone, di solito, una struttura e, immancabilmente, l'esistenza di un collettivo: un'istituzione o gruppo con una coscienza di sé e con confini precisi»<sup>38</sup>. Su queste basi, egli aggiunge che «l'ingrediente più importante per l'intelligenza collettiva si ritrova su scala molto più ridotta, a livello della vicinanza fisica, dell'incontro degli sguardi, dei sentimenti reciproci. (...) La coscienza della mente propria e altrui e la successiva creazione di una mente comune sembrano essere

<sup>35</sup> Sul punto, un'indagine costituzionalistica pionieristica e critica in E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Pari dignità sociale e Reputation scoring. Per una lettura costituzionale della società digitale*, Giappichelli, Torino, 2024.

<sup>36</sup> J.M. ESQUIROL, *La resistenza intima*, cit., p. 22.

<sup>37</sup> P. LÉVY, *Cybercultura. Gli usi sociali delle nuove tecnologie*, tr. it., Feltrinelli, Milano, 1999, pp. 193-194; A. SCHIAVONE, *Eguaglianza. Una nuova visione sul filo della storia*, Einaudi, Torino, 2019, pp. 298-300.

<sup>38</sup> G. MULGAN, *Big Mind. L'intelligenza collettiva che può cambiare il mondo*, tr. it., Codice, Torino, 2018, pp. 121 e 124.

condizionate da considerazioni di scala e dai limiti dell'ampiezza di banda emotiva del cervello umano, ossia dal numero massimo di persone con cui possiamo essere in sintonia»<sup>39</sup>. La relazionalità incarnata non è qui evocata come una nostalgia, ma assurge a condizione di funzionalità dell'intelligenza collettiva.

Questa riflessione conduce a conclusioni aperte anche relativamente al lavoro, per il quale questa dimensione di filo connettivo richiama il tema, lungamente eluso, nonostante le sue forti radici costituzionali, della partecipazione dei lavoratori<sup>40</sup>. Il lavoro, in Costituzione, è insieme veicolo e ambiente di partecipazione. Ambiente di partecipazione economica e veicolo di partecipazione anche politica. Su questo piano, l'ordinamento vigente non solo ha disatteso questo compito, ma non ha predisposto le possibili barriere all'alienazione del lavoro, consistenti nella promozione della partecipazione, *ex art. 46 Cost.* Basti pensare che la prima, e largamente insufficiente, disciplina attuativa dell'art. 46 Cost. risale al 2025, con la legge 76. I riferimenti contenuti nella relativa proposta di legge alla contrattazione collettiva, che avrebbe dovuto definire «la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva» almeno, tra l'altro, «sull'adozione di piani a sostegno della transizione ecologica e digitale nonché della sostenibilità sociale dell'impresa», hanno lasciato spazio, nel testo approvato, a un'indicazione molto più anodina (art. 9.2), per la quale «i contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione».

La valorizzazione della partecipazione dei lavoratori si iscrive nel contesto concettuale illuminato dal principio di sussidiarietà, che è un altro architrave dell'ordinamento costituzionale repubblicano. Non a torto, in recenti indagini costituzionalistiche, si è cercato di riflettere sui canali di inveramento della sussidiarietà orizzontale nella sfera digitale, salvaguardando la possibilità di un'azione collettiva nella regolazione delle piattaforme<sup>41</sup>. Come si è ricordato, la partecipazione, anche quella dei lavoratori, va istituita. È essenziale che l'ordinamento giuridico giochi

---

<sup>39</sup> G. MULGAN, *Big Mind*, cit., p. 140.

<sup>40</sup> A. MICHIELI, *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, Giappichelli, Torino, 2024; più specificamente, sul tema, v. gli spunti di C. MANCINI, *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, in *Labour&LawIssues*, n. 1/2018, pp. 54 e ss.

<sup>41</sup> G. PISANI, *Piattaforme digitali e autodeterminazione. Relazioni sociali, lavoro e diritti al tempo della "governamentalità algoritmica"*, Mucchi, Modena, 2023, pp. 131 e ss.

un ruolo maieutico nell'incoraggiare un'azione collettiva, di cui mancano le condizioni naturali.

La salvaguardia di spazi di relazione non digitale, l'emersione, ancorché timida, del diritto alla disconnessione, la promozione di canali di partecipazione economica e di azione collettiva entro l'infosfera rappresentano direttrici distinte, volte a istituire relazioni extra-digitali e digitali<sup>42</sup>, utili a intessere sottili fili di una resistenza non reazionaria, perché trasformativa e creativa. L'umanizzazione della "smart city" è forse la sfida più impegnativa che si prospetta per il costituzionalismo nella grande trasformazione digitale. Tale umanizzazione non può sperare nella ritrazione spontanea della tecnica, ma esige che il lavoro umano popoli l'infosfera e la trasformi.

---

<sup>42</sup> Cfr., ad es., G. PISANI, *Piattaforme digitali e autodeterminazione*, cit., p. 133: «Il singolo utente può trovare all'interno di formazioni collettive lo spazio in cui maturare consapevolezza circa la conformazione delle infrastrutture digitali, generando nel confronto forme di "intelligenza collettiva" che possano sfociare nell'elaborazione di politiche e interventi da realizzare in collaborazione con le istituzioni pubbliche. Tali soggettività potrebbero, in quest'ottica, avere accesso a un canale di decisione condivisa circa l'infrastrutturazione delle relazioni fra piattaforme e utenti, contribuendo, al contempo, alla democratizzazione delle istituzioni digitali».



MARA ORLANDO

VALORE, PRODUZIONE E LAVORO  
NEL PENSIERO CONTEMPORANEO.  
APPUNTI PER UN APPROCCIO TEORICO  
ALLA TRASFORMAZIONE DIGITALE

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Lavoro e processo lavorativo: la prospettiva marxiana nell'era del lavoro digitale. – 3. Dall'«intelligenza generale» all'algoritmo: lavoro e tecnologia nel capitalismo digitale.

1. *Introduzione*

La configurazione dell'Italia come *Repubblica democratica, fondata sul lavoro*, sancita dall'articolo 1 della Costituzione, costituisce uno dei principi portanti dell'ordinamento costituzionale. Formulato nel 1948, tale principio si colloca in un contesto storico, economico e sociale profondamente diverso da quello attuale, precedente alle trasformazioni prodotte dalla digitalizzazione dell'economia, dall'emergere delle piattaforme digitali e dallo sviluppo dell'intelligenza artificiale. Tuttavia, lungi dall'essere superato, esso appare oggi chiamato a una rinnovata interpretazione, capace di misurarsi con le nuove forme del lavoro e con le inedite modalità di organizzazione e controllo dell'attività lavorativa.

Nel disegno costituzionale, il lavoro non si esaurisce in una dimensione meramente produttiva o quantitativa, ma assume una valenza qualitativa, quale fondamento della dignità della persona e strumento essenziale di partecipazione alla vita democratica. Come emerge dagli articoli 1, 4, 35, 39 e 40 della Costituzione, il lavoro è al tempo stesso diritto e dovere del cittadino, ambito di tutela giuridica e spazio di libertà collettiva, parametro della giustizia sociale e della coesione dell'ordinamento. Interpretare il lavoro come principio costituzionale implica, dunque, il riconoscimento della sua funzione personalistica e sociale, che oltrepassa la riduzione dell'attività lavorativa a mera prestazione economicamente misurabile.

Alla luce di tali premesse, l'era delle piattaforme digitali e dell'intelligenza artificiale pone interrogativi decisivi circa la persistente capacità del lavoro di svolgere il ruolo fondativo assegnatogli dalla Costituzione, sollecitando una riflessione critica sulle forme contemporanee di subordinazione, autonomia e tutela, nonché sul rapporto tra innovazione tecnologica e valori costituzionali.

## 2. *Lavoro e processo lavorativo: la prospettiva marxiana nell'era del lavoro digitale*

Interrogarsi sul significato del lavoro nell'epoca della tecnologia e dell'automazione rende opportuno il richiamo a quelle elaborazioni teoriche che hanno tematizzato gli effetti della tecnica sull'organizzazione e sulle forme del lavoro. Tra queste posizioni, le riflessioni di Karl Marx (1818-1883) si configurano come uno snodo rilevante nel dibattito teorico. Il richiamo alla prospettiva marxiana non assume una funzione meramente storico-dottrinale, bensì metodologica. Essa, difatti, consente di problematizzare il rapporto tra lavoro e tecnologia, offrendo categorie concettuali utili per interpretare le trasformazioni del lavoro digitale alla luce dei principi costituzionali. Si potrebbe parlare di una centralità del lavoro nella riflessione marxiana, giacché l'attività lavorativa occupa un posto determinante nell'intero impianto teorico dell'autore<sup>1</sup>. In tale prospettiva, l'analisi teorica diviene uno strumento per comprendere se e in quale misura le nuove forme di organizzazione tecnologica del lavoro siano compatibili con la descrizione che di quest'ultimo emerge dalla Costituzione.

Nella prospettiva marxiana il lavoro definisce la specificità dell'essere umano, l'uomo è tale in quanto lavora, e cioè, in quanto produce i suoi mezzi di sussistenza<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Come ha evidenziato Petrucciani, nelle riflessioni di Marx, in primo luogo, il lavoro definisce la specificità dell'essere umano poiché l'uomo tramite il suo lavoro comincia a produrre i propri mezzi di sussistenza, traendosi così fuori dal mondo naturale e animale di cui sono parte. In secondo luogo, è nel lavoro che ha radice la storicità dell'esistenza umana. Gli uomini hanno una storia non semplicemente perché pensano o parlano, ma perché producono, trasformano il mondo e, così facendo, trasformano se stessi. In terzo luogo, Marx fonda sul lavoro – analizzato nella sua duplice natura di processo lavorativo e processo di valorizzazione – l'intera critica del modo di produzione capitalistico. Infine, la condizione del lavoratore moderno rivela una dinamica di alienazione e sfruttamento che apre una prospettiva politica di emancipazione (cfr. S. PETRUCCIANI, *Marx e la concezione del lavoro*, in G. MARI, G. AMMANNATI, S. BROGI, T. FATINI, F. SEGHEZZI, A. TONARELLI (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, Firenze, 2024, [pp. 669-677] pp. 669-670).

<sup>2</sup> Cfr. *ivi*, p. 671.

Il lavoro è un processo che si svolge fra l'uomo e la natura, nel quale l'uomo, per mezzo della propria azione, media, regola e controlla il ricambio organico fra se stesso e la natura: contrappone se stesso, quale una fra le potenze della natura, alla materialità della natura. Egli mette in moto le forze naturali appartenenti alla sua corporeità, braccia e gambe, mani e testa, per appropriarsi i materiali della natura in forma usabile per la propria vita. Operando mediante tale moto sulla natura fuori di sé e cambiandola, egli cambia allo stesso tempo la natura sua propria.<sup>3</sup>

Il lavoro<sup>4</sup>, perciò, costituirebbe l'attività fondamentale attraverso cui l'essere umano si rapporta alla natura al fine di soddisfare i propri bisogni<sup>5</sup>. Esso non si esaurisce nella produzione di beni materiali, ma assume una funzione più ampia di trasformazione simultanea del mondo e dell'uomo stesso, in quanto, nel modificare la natura, l'individuo trasforma sé stesso e la collettività di cui fa parte. Il lavoro si configurerebbe, dunque, come processo storico e sociale, nel quale produzione materiale, sviluppo delle capacità umane e relazioni sociali risultano inscindibilmente intrecciati.

Alla luce di tale impostazione, il lavoro digitale potrebbe essere interpretato come una forma storicamente determinata di attività lavorativa in cui l'oggetto della trasformazione non è più soltanto la natura fisica, ma anche una natura tecnologica e virtuale, costituita da dati, infrastrutture digitali, piattaforme e algoritmi.

Analogamente al lavoro che può definirsi "materiale", concreto, il lavoro digitale interviene su una materia prima "immateriale", al fine di produrre servizi, contenuti e beni utili economicamente.

---

<sup>3</sup> K. MARX, *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*, Erster Band, Verlag von Otto Meissner, Hamburg, 1867, ora in K. MARX, F. ENGELS, *Werke*, Bd. 23, Herausgegeben vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Berlin/DDR, 1962, p. 192; cfr. ID., *Il Capitale*, Libro I, tr. it. di Delio Cantimori, Introduzione di Maurice Dobb, Editori Riuniti, Roma, (1951) 1980<sup>9</sup>, pp. 211-212.

<sup>4</sup> Per Marx il lavoro presenta una duplice natura, esso è simultaneamente lavoro concreto e lavoro astratto. Come lavoro concreto, il lavoro è un'attività determinata, specifica e qualitativamente distinta: è il lavoro del falegname, del sarto, ciascuno con competenze, strumenti e finalità proprie. In questa dimensione il lavoro produce valori d'uso, cioè beni utili capaci di soddisfare bisogni concreti. Tuttavia, nella società capitalistica, il lavoro non si esaurisce nella produzione di oggetti utili: esso viene anche ridotto a lavoro astratto, ossia a puro dispendio di forza-lavoro umana misurabile in termini di tempo. In questa seconda dimensione non conta più la qualità specifica dell'attività svolta, ma solo la quantità di lavoro socialmente necessario alla produzione della merce; è proprio questo lavoro astratto a costituire la sostanza del valore di scambio. Le due dimensioni non sono separate, ma coesistono in ogni processo produttivo, difatti, ogni lavoro è concreto perché produce qualcosa di utile, ma è anche astratto perché, nel mercato, viene confrontato e scambiato in base al tempo di lavoro che incorpora (cfr. *ivi*, pp. 56-61; tr. it., pp. 73-79).

<sup>5</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 199; tr. it., p. 218.

L'espressione lavoro "materiale" non intende, tuttavia, escludere la componente intellettuale dell'attività lavorativa, la quale, caratterizza tanto il lavoro materiale, quanto quello digitale. Come Marx evidenzia,

alla fine del processo lavorativo emerge un risultato che era già presente al suo inizio nella *idea del lavoratore*, che quindi era già presente *idealmente*. Non che egli *effettui* soltanto un cambiamento di forma dell'elemento naturale; egli *realizza* nell'elemento naturale, allo stesso tempo, il *proprio scopo*, da lui ben *conosciuto*, che determina come legge il modo del suo operare, e al quale deve subordinare la sua volontà.<sup>6</sup>

Il lavoro, quindi, non sarebbe un fare immediato, ma mediato. Come Marx chiarisce nel Primo Libro di *Das Kapital*, ciò che distingue il peggior architetto dall'ape migliore è che il primo costruisce l'oggetto nella propria mente prima di realizzarlo nella realtà, il risultato del processo lavorativo è già presente idealmente nella coscienza del lavoratore, diversamente da quanto accade nel fare animale<sup>7</sup>.

Con «cambiamento di forma dell'elemento naturale», Marx sembrerebbe riferirsi alla circostanza per cui l'attività mediante la quale l'uomo soddisfa i propri bisogni presenta esiti concreti e tangibili, in quanto implica la trasformazione di oggetti fisici, risorse naturali e beni dotati di consistenza sensibile. Nel lavoro "materiale", pertanto, la dimensione intellettuale, comprensiva di progettazione, organizzazione e sapere tecnico, è strutturalmente presente<sup>8</sup>, ma rimane ancorata a un risultato che si manifesta in un prodotto fisico.

---

<sup>6</sup> K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, pp. 192-193; cfr. tr. it., p. 212.

<sup>7</sup> Cfr. *ibid.*

<sup>8</sup> Tuttavia occorre precisare che Marx specifica che quanto detto ha valenza nel "processo lavorativo semplice", e che perciò, nella società capitalistica le cose cambiano aspetto: «il *processo lavorativo* è stato considerato in un primo tempo (vedi capitolo quinto) astrattamente, indipendentemente dalle sue forme storiche, come processo svolgentesi fra uomo e natura» (K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 531; cfr. tr. it., p. 555). Il processo lavorativo astratto è l'attività generale attraverso cui l'uomo trasforma la natura per soddisfare i propri bisogni; è una categoria universale, valida in ogni epoca storica e indipendente dalle forme sociali in cui si realizza. Esso comprende l'attività lavorativa, l'oggetto del lavoro e i mezzi di lavoro, e rappresenta una condizione permanente dell'esistenza umana. Diverso è il processo lavorativo nella società capitalistica, dove il lavoro non è solo trasformazione della natura ma diventa strumento di valorizzazione del capitale: il lavoratore vende la propria forza-lavoro, i mezzi di produzione appartengono al capitalista e il fine della produzione non è la soddisfazione diretta dei bisogni, bensì la generazione di profitto e di plusvalore. La differenza fondamentale sta quindi nel fatto che il processo lavorativo astratto è una realtà universale e naturale, mentre quello capitalistico è una forma storicamente de-

Nel lavoro digitale, pur restando centrale la componente intellettuale, la materia prima oggetto dell'attività lavorativa non è più riconducibile esclusivamente alla natura fisica, ma consiste in un insieme di dati, codici, algoritmi e informazioni. Si tratta di una dimensione "immateriale" che, tuttavia, non può essere considerata "priva di realtà", poiché i risultati dell'attività lavorativa digitale, quali contenuti, servizi e interazioni, producono effetti concreti sull'economia, sulla cultura e sulle relazioni sociali.

Perciò, nel lavoro materiale l'attività umana si traduce nella realizzazione di progetti dotati di una tangibilità immediata, mentre, nel lavoro digitale l'esito dell'attività lavorativa può apparire meno evidente sul piano materiale. Tuttavia, tale differenza riguarda prevalentemente la forma dell'oggettivazione del lavoro e non la sua struttura profonda, indirizzata alla produzione di beni e/o servizi ritenuti utili dalla società.

Proprio tale continuità strutturale consente di leggere le trasformazioni del lavoro digitale non come una frattura radicale, ma come una riformulazione di criticità già emerse nel lavoro umano "materiale", come il passaggio dall'impiego di strumenti all'impiego di macchine nel processo produttivo. Il lavoro si configura, in tal senso, come attività storica e sociale, tramite cui attraverso la produzione dei mezzi di sussistenza, gli esseri umani introducono nel mondo elementi di novità che prima non esistevano.

In quest'ottica, l'uomo implica lavoro, il lavoro implica strumento, e lo strumento implica storia ed evoluzione delle forme lavorative<sup>9</sup>. Lo strumento rappresenta infatti l'inserzione nella realtà di un artefatto che prima esisteva soltanto nella mente di qualcuno; esso costituisce il «primo affacciarsi (...) del nuovo»<sup>10</sup>. Per Marx lo strumento è un mezzo di lavoro, cioè «una cosa o un complesso di cose che il lavoratore inserisce fra sé e l'oggetto del lavoro, che gli servono da conduttore della propria attività su quell'oggetto»<sup>11</sup>. Come lo strumento, anche la macchina è un mezzo di lavoro, ma vi è una distinzione fondamentale tra strumento e macchina. Nello strumento, infatti, la forza motrice è l'uomo stesso, mentre nella macchina la forza proviene da una fonte esterna, naturale o artificiale, come animali, acqua o vento<sup>12</sup>. La differenza si manifesta, dun-

---

terminata in cui il lavoro è subordinato alle logiche dell'accumulazione del capitale (cfr. *ivi*, pp. 192-193, 531 ss.; tr. it., pp. 211-212, pp. 555 ss.).

<sup>9</sup> Cfr. S. PETRUCCIANI, *Marx e la concezione del lavoro*, cit., p. 672.

<sup>10</sup> Cfr. *ibid.*

<sup>11</sup> K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 194; cfr. tr. it., p. 213.

<sup>12</sup> Cfr. *ivi*, pp. 392-393; tr. it., p. 414.

que, nella distinzione tra l'uomo come pura forza motrice e l'uomo come operaio che guida un vero e proprio operatore meccanico<sup>13</sup>.

Quando lo strumento viene trasferito dall'uomo a un meccanismo, il puro e semplice strumento lascia il posto alla macchina. Anche se l'uomo può restare il motore iniziale, la differenza con lo strumento tradizionale diventa immediatamente evidente. Inoltre, insieme allo strumento da lavoro, anche il virtuosismo nell'usarlo passa dall'operaio alla macchina<sup>14</sup>. In questa trasformazione, l'uomo agisce solo come forza motrice della macchina utensile, invece di operare direttamente con il proprio strumento sull'oggetto del lavoro; di conseguenza, la forza muscolare umana diventa un fattore sostituibile, e può essere rimpiazzata da vento, acqua o vapore<sup>15</sup>.

La macchina segna così l'avvio della rivoluzione industriale, sostituendo l'operaio che maneggia un singolo strumento con un meccanismo che opera simultaneamente con una massa di strumenti simili, mossi da una forza motrice unica, indipendentemente dalla sua forma<sup>16</sup>. Tuttavia, il lavoro svolto tramite le macchine comporta gravi effetti sull'uomo: «intacca in misura estrema il sistema nervoso, sopprime l'azione molteplice dei muscoli e confisca ogni libera attività fisica e mentale»<sup>17</sup>. Si manifesta così il paradosso per cui «non è l'operaio ad adoprare la condizione del lavoro, ma, viceversa, la condizione del lavoro ad adoprare l'operaio»<sup>18</sup>.

La forma più complessa della produzione che si serve della macchina è costituita da sistemi articolati di macchine operatrici, che ricevono movimento da un apparato di trasmissione centrale. Alla singola macchina subentra così un «mostro meccanico» che riempie interi edifici di fabbrica, la cui forza, dapprima nascosta, si manifesta poi nel movimento febbrile dei numerosi organi di lavoro<sup>19</sup>. Anche nella costruzione delle macchine utensili riappare lo strumento artigiano, ma in «dimensioni ciclopiche»<sup>20</sup>.

Come osserva Marx, il mezzo di lavoro, una volta inserito nel processo produttivo capitalistico e trasformato in capitale fisso<sup>21</sup>, attraversa

<sup>13</sup> Cfr. *ivi*, p. 394; tr. it., p. 416.

<sup>14</sup> Cfr. *ivi*, p. 445; tr. it., p. 464.

<sup>15</sup> Cfr. *ivi*, p. 395; tr. it., p. 417.

<sup>16</sup> Cfr. *ivi*, p. 396; tr. it., p. 418.

<sup>17</sup> *Ivi*, p. 448; cfr. tr. it., p. 467.

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 402; tr. it., p. 424.

<sup>20</sup> *Ivi*, p. 406; cfr. tr. it., p. 428.

<sup>21</sup> Con capitale fisso Marx intende una determinazione del capitale in cui questo «ha perduto la sua fluidità e viene identificato con un *determinato* valore d'uso che lo priva della

diverse metamorfosi, fino a diventare la macchina o, più precisamente, un sistema automatico di macchine<sup>22</sup>. Solo con l'introduzione delle macchine l'operaio entra in conflitto diretto con il mezzo di lavoro stesso, cioè con il fondamento materiale del capitale<sup>23</sup>. In questo senso, la macchina diventerebbe concorrente dell'operaio e si manifesta la prima forma di rivolta dell'uomo contro il mezzo di lavoro<sup>24</sup>.

È importante sottolineare, però, che nella prospettiva marxiana, occorrono tempo ed esperienza affinché l'operaio impari a distinguere le macchine dal loro uso capitalistico. Solo allora potrebbe trasferire il proprio conflitto dal mezzo materiale di produzione alla forma sociale dello sfruttamento<sup>25</sup>. Nel primo libro di *Das Kapital*, Marx chiarisce che il carattere del lavoro svolto mediante l'utilizzo della macchina non dipende dalla tecnica in sé, ma dai rapporti sociali entro cui la macchina è inserita, e cioè, è l'organizzazione capitalistica della produzione e non la tecnologia in quanto tale, a determinare sfruttamento e alienazione del lavoratore<sup>26</sup>.

---

sua capacità di trasformarsi» (K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, Verlag von Otto Meissner, Hamburg 1857-1858, ora in K. MARX, F. ENGELS, *Werke*, Bd. 42, Herausgegeben vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Berlin/DDR, 1968, p. 581; cfr. tr. it., Id., *Gründrisse. Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, G. BACKHAUS (a cura di), Pgreco, Milano, 2011, *Gründrisse*, p. 691). Come evidenzia Tuozzolo, il capitale fisso per Marx coincide con il lavoro accumulato, morto, passato (cfr. C. TUOZZOLO, *Introduzione e Progresso tecnico e fine del lavoro in Marx*, in *Croce e nel finanzcapitalismo*, in C. TUOZZOLO (a cura di), *Marx in Italia. Ricerche nel bicentenario della nascita di Karl Marx*, 2 tomi, collana "Filosofia idealismi e scienze sociali", Aracne, Roma, 2020, tomo I, p. 37, p. 383). Il lavoro accumulato, concretizzatosi, ad esempio, nelle macchine, sarebbe perciò frutto dell'intelletto generale (cfr. G. A. LUCCHETTA, *Schiavi e automi*, in C. TUOZZOLO (a cura di), *Marx in Italia. Ricerche nel bicentenario della nascita di Karl Marx*, cit., p. 259. A tal proposito si veda anche *infra*, pp. 8 ss.). Difatti, Rullani riprendendo le riflessioni marxiane nei *Gründrisse*, mette in evidenza che «lo sviluppo del capitale fisso mostra in quale grado il sapere sociale generale, la conoscenza (*knowledge*), si è trasformato in forza produttiva immediata, e quindi fino a che punto le condizioni del processo vitale stesso della società sono passate sotto il controllo dell'intelligenza generale (*general intellect*), e rimodellate in accordo con essa. In quale misura le forze produttive sociali sono prodotte, non solo nella forma del sapere, bensì come organi immediati della pratica sociale; del processo reale della vita» (E. RULLANI, *Marx teorico della modernità*, in C. TUOZZOLO (a cura di), *Marx in Italia. Ricerche nel bicentenario della nascita di Karl Marx*, cit., p. 477).

<sup>22</sup> Cfr. K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, p. 592; tr. it., p. 706.

<sup>23</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 451; tr. it., p. 472.

<sup>24</sup> Cfr. *ivi*, pp. 455-456; tr. it., pp. 475-476.

<sup>25</sup> Cfr. *ivi*, p. 452; tr. it., p. 473.

<sup>26</sup> Cfr. *ivi*, p. 452, p. 465; tr. it., p. 473, p. 486. Nei *Ökonomisch-philosophische Manuskripte* del 1844, Marx nell'analizzare la condizione lavoratore nel sistema capitalistico individua diverse forme di alienazione. In primo luogo, il lavoratore è alienato dal prodotto del la-

In tal senso, la riflessione marxiana si collocherebbe in una prospettiva critica nei confronti del determinismo tecnologico<sup>27</sup>, poiché escluderebbe che siano le macchine, in quanto tali, a produrre automaticamente effetti emancipativi o oppressivi<sup>28</sup>. Non sarebbe, dunque, la macchina in sé a liberare o a opprimere il lavoratore, ma il modo in cui quest'ultima viene integrata all'interno dei rapporti di produzione e delle forme di organizzazione del lavoro.

### 3. *Dall'«intelligenza generale» all'algorithm: lavoro e tecnologia nel capitalismo digitale*

Nel Primo Libro di *Das Kapital* pubblicato nel 1867, la macchina viene analizzata come mezzo di produzione inserito in rapporti sociali capitalistici<sup>29</sup>. Per comprendere pienamente questa impostazione è tuttavia

---

voro, che non gli appartiene e diventa estraneo, spesso persino ostile. In secondo luogo, è alienato dal processo stesso del lavoro, che si trasforma in un'attività forzata e ripetitiva, priva di creatività e di soddisfazione personale. Inoltre, l'uomo perde il contatto con la propria natura umana, o "essenza di specie", perché il lavoro non gli permette di realizzare pienamente le proprie capacità e potenzialità. Infine, si verifica un'alienazione dagli altri esseri umani, poiché i rapporti sociali sono dominati dalla competizione e dal profitto, impedendo la cooperazione e la solidarietà. In questo modo, Marx mostra come il capitalismo produca una condizione in cui l'individuo si sente estraneo al proprio lavoro, a se stesso e alla società (cfr. K. MARX, *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844*, geschrieben 1844, zuerst veröffentlicht 1932, ora in K. MARX, F. ENGELS, *Werke*, Bd. 40, Herausgegeben vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Berlin/DDR, 1968, pp. 509-522; tr. it., ID., *Manoscritti economico-filosofici del 1844 e altre pagine su lavoro e alienazione*, E. DONAGGIO, P. KAMMER (a cura di), Feltrinelli, Milano, 2018, pp. 70-87). Il lavoro digitale sembrerebbe riproporre le stesse forme di alienazione individuate da Marx, ma in modalità nuove: il prodotto frutto dell'attività lavorativa è virtuale, il lavoro è sorvegliato e standardizzato, la realizzazione personale è subordinata alle metriche e la socialità è mediata da piattaforme e algoritmi. Pertanto, sembrerebbe che la tecnologia amplifichi alcune dimensioni dell'alienazione, rendendola meno visibile ma più pervasiva.

<sup>27</sup> Sull'anti-determinismo marxiano relativo alla tecnologia si vedano A. CENGIA, *Marx: innovazione tecnologica come temporalità del capitale*, in *Temporalità plurale e anacronismi: la tradizione marxista «contropelo»*, in E. ZARU (a cura di), Collana Quaderni materialisti, Mimesis, Milano-Udine, 2019, n. 18, [pp. 9-21], p. 1; M. DI LISA, *Strumento e macchina nel «Manoscritto 1861-1863» di Marx*, in *Critica marxista*, 1980, n. 3, [pp. 81-132] p. 90; F. SOLDANI, *Marx e la scienza come il pensiero scientifico ha dato forma alla teoria della società di Marx*, in ID., *La strada non presa. Il marxismo e la conoscenza della realtà sociale*, Pendragon, Bologna, 2002, pp. 167-325; D. BENSÂÏD, *Marx l'intempestif: Grands et misères d'une aventure critique, XIXe-XXe siècles*, Paris, Fayard, 1995, tr. it. di M. TOMBA, *Marx l'intempestivo: grandezza e miserie di un'avventura critica*, Roma, Alegre, 2007, p. 336.

<sup>28</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, p. 465; tr. it., p. 486.

<sup>29</sup> Cfr. *ivi*, pp. 391 ss.; tr. it., pp. 413 ss.

necessario considerare l'elaborazione teorica precedente contenuta nei *Gründrisse*<sup>30</sup>, redatti tra il 1857 e il 1858, e in *Zur Kritik der politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)*<sup>31</sup>. In questi manoscritti preparatori<sup>32</sup> l'analisi si concentra maggiormente sul processo che ha condotto all'avvento delle macchine e sulla funzione da esse assunta, nonché sul loro progressivo evolversi in un «sistema automatico di macchinari»<sup>33</sup>, inteso come espressione della conoscenza e del sapere sociale<sup>34</sup> e come «forma più adeguata» del capitale fisso<sup>35</sup>.

In tal senso, la riflessione marxiana diviene particolarmente feconda per interpretare il lavoro digitale contemporaneo, nel quale dati, algoritmi e intelligenza artificiale incorporano conoscenze collettive e organizzano l'attività produttiva. Effettivamente, nei *Gründrisse*, Marx anticipa l'idea secondo cui la produzione moderna si sarebbe fondata in misura crescente sulla scienza, sulla conoscenza collettiva e sull'organizzazione sociale del sapere, ciò che egli definisce «intelligenza generale»<sup>36</sup>:

la natura non costruisce macchine, non costruisce locomotive, ferrovie, telegrafi elettrici, telai meccanici, ecc. Questi sono prodotti dell'industria umana: materiale e naturale, trasformato in organi della volontà umana sulla natura o della sua esplicazione nella natura. Sono *organi dell'intelligenza umana creati dalla mano umana*; capacità scientifica oggettivata. Lo sviluppo del capitale fisso mostra fino a quale grado il sapere sociale generale, la conoscenza, si trasforma in *forza produttiva immediata*, e quindi le condizioni del processo vitale stesso della società sono passate sotto il controllo dell'intelligenza generale, e rimodellate in conformità ad esso; fino a quale grado le forze produttive sociali sono prodotte, non solo nella forma del sapere, ma come organi immediati della prassi sociale, del processo di vita reale.<sup>37</sup>

<sup>30</sup> Cfr. K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, cit.

<sup>31</sup> Cfr. K. MARX, *Zur Kritik der politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)*, ora in K. MARX, F. ENGELS, *Gesamtausgabe* (MEGA?), II. Abteilung, Bd. 3.1 (1976); Bd. 3.2 (1977); Bd. 3.3 (1978); Bd. 3.4 (1979); Bd. 3.5 (1980); Bd. 3.6 (1982), Dietz Verlag, Berlin.

<sup>32</sup> Per un approfondimento sugli studi di Marx che preparano la stesura del primo Libro di *Das Kapital* si veda R. FINESCHI, *Marx dopo la nuova edizione storico-critica (MEGA<sup>2</sup>): le edizioni del primo Libro del «Capitale»*, in *Quaderni materialisti*, n. 2/2004, pp. 165-183.

<sup>33</sup> Cfr. K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, p. 592, tr. it., p. 706.

<sup>34</sup> Cfr. ivi, pp. 594-595, tr. it., p. 709.

<sup>35</sup> Cfr. ivi, pp. 594-595, p. 597, tr. it., pp. 709, p. 712.

<sup>36</sup> K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, p. 602, cfr. tr. it., p. 719.

<sup>37</sup> Ivi, p. 602, cfr. tr. it., pp. 718-719.

Le macchine e la tecnologia, in questa prospettiva, sarebbero il prodotto dell'ingegno umano e l'incorporazione di conoscenze accumulate collettivamente nel corso dello sviluppo storico<sup>38</sup>. La tecnologia potrebbe essere intesa, pertanto, come materializzazione di tale sapere sociale, ossia dell'intelletto generale.

Da un lato, le macchine rappresentano strumenti di emancipazione e potenziamento della forza produttiva, permettendo l'automazione dei processi e incrementando l'efficienza. Tuttavia, le conseguenze negative si manifesterebbero nell'uso capitalistico delle macchine, poiché, se è vero che la macchina libera potenzialmente gli individui dai lavori ripetitivi, meno alienanti, più faticosi, d'altra parte, questo progresso, in un sistema capitalistico, riduce la necessità di lavoro umano<sup>39</sup>. In questo tipo di società, il sapere e le conoscenze prodotte dall'intelletto generale diventerebbero, nell'ottica marxiana, di proprietà del capitale. E perciò, scienza e abilità sarebbero assorbite e controllate dal capitale incorporato nelle macchine<sup>40</sup>. Questo processo innescherebbe una subordinazione del sapere alle competenze incorporate dentro le tecnologie, le quali, come accennato, vengono ideate dall'uomo, in quanto «il capitale non crea scienza, ma la sfrutta appropriandosene nel processo produttivo»<sup>41</sup> e, quindi, si avrebbe una subordinazione del lavoro vivo al lavoro morto<sup>42</sup>.

Il lavoro vivo è l'attività concreta e "attuale" dei lavoratori, cioè l'energia umana impiegata nel processo produttivo nel momento presente, ed è l'unica forza capace di creare neo-valore<sup>43</sup>. Il lavoro morto, invece, è il lavoro passato che si è sedimentato nei mezzi di produzione, come macchinari, strumenti e materie prime, che non produce nuovo valore, ma trasferisce nel prodotto finale il valore che già possiede.

<sup>38</sup> Cfr. *ibid.*

<sup>39</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, pp. 196, 463-464; tr. it., pp. 217, 484-485.

<sup>40</sup> Cfr. K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, pp. 593-605, tr. it., pp. 707-722.

<sup>41</sup> K. MARX, *Zur Kritik der politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)*, cit., Bd. 3.6, Heft XX, § 1162; cfr. tr. it., K. Marx, *Capitale e tecnologia, Manoscritti 1861-1863*, P. BOLCHINI (a cura di), Editori Riuniti, Roma, 1980, p. 169.

<sup>42</sup> Cfr. K. MARX, *Gründrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, cit., ora in *Werke*, Bd. 42, pp. 593-594, p. 600, tr. it., pp. 707-708, p. 716.

<sup>43</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, pp. 198, 209, 228, 247, 329; tr. it., pp. 217, 229; 247; 267; 349. A tal riguardo si vedano M. VISENTIN, *Umanesimo e plusvalore*, in C. TUOZZOLO (a cura di), *Marx in Italia. Ricerche nel bicentenario della nascita di Karl Marx*, cit., p. 423, C. TUOZZOLO, *Progresso tecnico, «minor lavoro» e sorti del profitto*, cit., pp. 386-396, pp. 402-403.

Nel sistema capitalistico, il lavoro vivo mette in movimento il lavoro morto e lo valorizza, ma, allo stesso tempo, ne viene subordinato, poiché il capitale costante – che è appunto lavoro morto accumulato – esercita il controllo sull'attività dei lavoratori<sup>44</sup>.

Insieme alla macchina (...) il dominio del lavoro passato su quello vivo diventa non solo sociale, espresso nel rapporto tra capitalista e operaio, ma anche, per così dire, una *verità tecnologica*.<sup>45</sup>

Il sapere, che nelle forme precedenti di produzione era immediatamente intrecciato all'esperienza pratica e allo scambio limitato di conoscenze, si autonomizza e si costituisce come forza distinta dal lavoro vivo. Se prima esperienza e conoscenza non oltrepassavano «i limiti della tradizionale raccolta di ricette esistente da tanto tempo e sviluppatasi solo molto lentamente e gradualmente»<sup>46</sup> proprie di ciascun mestiere, con lo sviluppo delle macchine, si assiste alla progressiva separazione tra «braccio e mente»<sup>47</sup>. La scienza, incorporata nel lavoro morto, si presenta così come potenza indipendente che organizza e dirige l'attività lavorativa. In tal senso, la macchina pur essendo il risultato dell'intelligenza collettiva e della cooperazione sociale, si presenta al lavoratore come potenza estranea e dominante<sup>48</sup>.

Effettivamente, è possibile ripercorrere differenti forme che il capitale (lavoro accumulato, morto) ha assunto come potenza autonoma. In un primo tempo, il lavoro morto si è “reso reale” nelle macchine, poi nell'organizzazione, nel mediatore territoriale ed infine nei *bit* e negli algoritmi<sup>49</sup>.

L'algoritmo svolgerebbe, perciò, una funzione assimilabile a quella della macchina nella grande industria in quanto organizza, misura e dirige l'attività lavorativa, incorporando saperi che si presentano al lavoratore come criteri oggettivi e impersonali.

Il modo in cui il capitalismo, ora divenuto finanziario e digitale, si serve dell'algoritmo, costituisce un elemento centrale per comprendere le trasformazioni contemporanee dell'organizzazione del lavoro digitale.

<sup>44</sup> Cfr. *ibid.*

<sup>45</sup> K. MARX, *Zur Kritik der politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)*, cit., Bd. 3.6, Heft XX, § 1261; cfr. tr. it., p. 167.

<sup>46</sup> *Ivi*, § 1162; cfr. tr. it., p. 169.

<sup>47</sup> Cfr. *ibid.*

<sup>48</sup> Cfr. K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, pp. 635, 674; tr. it., pp. 665, 706.

<sup>49</sup> Cfr. C. TUOZZOLO, *Croce, l'economia e i problemi della “fine” del lavoro*, in C. TUOZZOLO (a cura di), *Marx in Italia. Ricerche nel bicentenario della nascita di Karl Marx*, cit., pp. 285-286; E. RULLANI, *Marx teorico della modernità*, cit., pp. 537-539.

Difatti, così come nel capitalismo industriale, in cui «la tecnologia svela il comportamento attivo dell'uomo verso la natura, l'immediato processo di produzione della sua vita, e con essi anche l'immediato processo di produzione dei suoi rapporti sociali e delle idee dell'intelletto che ne scaturiscono»<sup>50</sup>, anche nel capitalismo digitale l'algoritmo rende visibile e insieme organizza il processo di produzione della vita sociale. Esso interviene nella configurazione dei rapporti tra lavoratori, piattaforme e mercato, producendo nuove forme di subordinazione che si presentano come esiti tecnici – come, riprendendo un'intuizione marxiana, «verità tecnologiche»<sup>51</sup> – piuttosto che come scelte politiche ed economiche.

Nel capitalismo digitale i dispositivi algoritmici vengono impiegati prevalentemente come strumenti di razionalizzazione e di controllo, orientati a obiettivi di tipo quantitativo. Essi sono utilizzati per incrementare la produttività, accelerare i ritmi di esecuzione, rendere le prestazioni ripetibili e standardizzabili, ottimizzare i processi e ridurre tempi e costi. In questa prospettiva, l'algoritmo consente di replicare operazioni su vasta scala con elevati livelli di precisione e prevedibilità, risultando particolarmente efficace nell'analisi di grandi moli di dati e nell'automatizzazione di procedure formalizzabili. Tali caratteristiche spiegano il ruolo centrale che gli algoritmi assumono nella produzione di efficienza operativa e di vantaggio competitivo nel capitalismo digitale<sup>52</sup>.

Tuttavia, questo stesso modello rivela limiti strutturali quando l'algoritmo viene chiamato a intervenire nella regolazione del lavoro nella sua dimensione qualitativa. In quanto costruzione tecnico-formale, l'algoritmo opera sulla base di istruzioni predeterminate e criteri formalizzabili ed è perciò privo di capacità di giudizio etico e di comprensione contestuale. Esso non è in grado di cogliere la complessità delle situazioni sociali, le sfumature culturali, né la pluralità di valori che attraversano l'agire umano. Di conseguenza, l'algoritmo non può valutare elementi quali la creatività, l'innovazione, l'empatia o la responsabilità morale che caratterizzano molte scelte lavorative, né può sostituirsi all'essere umano nei processi decisionali che richiedono interpretazione, ponderazione di interessi divergenti e adattamento a contesti nuovi e imprevedibili.

<sup>50</sup> K. MARX, *Das Kapital*, Erster Band, cit., ora in *Werke*, Bd. 23, pp. 392-393 n. 89; cfr. tr. it., p. 414 n. 89.

<sup>51</sup> K. MARX, *Zur Kritik der politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)*, cit., Bd. 3.6, Heft XX, § 1261; cfr. tr. it., p. 167.

<sup>52</sup> Cfr. L. GALLINO, *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Einaudi, Torino, 2011, p. 275-277; ID. § 4. *L'intelligenza dell'informatica presupposto di un'informatica per l'intelligenza*, in *Tecnologia e democrazia*, Einaudi, 2007, pp. 86-91.

Cosicché, se l'algoritmo, applicato in dispositivi e programmi tecnologici, è in grado di moltiplicare quantità, produttività e ripetibilità, esso non può sostituire la capacità propriamente umana di attribuire senso, direzione e valore all'attività lavorativa. La funzione dell'algoritmo resta strumentale e ausiliaria rispetto all'agire umano, e non può legittimamente trasformarsi in una forma di governo integrale del lavoro.

È proprio questa distinzione tra dimensione quantitativa e dimensione qualitativa del lavoro a rendere evidente il collegamento con il principio costituzionale. Se il lavoro costituisce il fondamento della Repubblica ed è espressione della dignità e della realizzazione della persona, allora è la capacità dell'essere umano di orientare consapevolmente il lavoro, e non la mera efficienza tecnica, a costituirne il nucleo più rilevante sul piano costituzionale.

Tenendo a mente le riflessioni marxiane, la tecnologia impostata su algoritmi, base del lavoro digitale, non sarebbe di per sé né emancipatrice né oppressiva, ma assumerebbe significati ed effetti differenti in funzione delle modalità del suo impiego sociale. Il nodo critico, dunque, non risiederebbe nella tecnologia in quanto tale, bensì nel contesto capitalistico entro cui essa viene sviluppata e utilizzata. Difatti, sarebbe all'interno di rapporti di produzione fondati sulla valorizzazione del capitale che essa tenderebbe a configurarsi come strumento di controllo, subordinazione e intensificazione dello sfruttamento del lavoro vivo.

Da tale prospettiva, risulterebbe l'esigenza di considerare la tecnologia come ambito di decisione politica e sociale e non una forza autonoma destinata a trasformare inevitabilmente il lavoro. Essa rappresenta, piuttosto, un insieme di possibilità che richiedono di essere orientate consapevolmente attraverso scelte collettive e istituzionali. Pertanto, sarà la capacità dell'ordinamento di regolarne l'organizzazione e l'impiego a determinare se esso contribuirà a rafforzare o a indebolire il patto costituzionale fondato sul lavoro. In termini analoghi a quelli utilizzati da Marx nel confronto con il capitalismo industriale, è dunque possibile affermare che il problema non risiede nell'algoritmo in quanto tale, ma nelle forme del capitalismo digitale e nel modo in cui esso si serve degli strumenti tecnologici per organizzare il lavoro. In tale veduta, la tecnologia non dovrebbe assumere il ruolo di soggetto autonomo del processo lavorativo, ma conservare la funzione di strumento ausiliario, destinato a potenziare l'attività umana anziché a sostituirla<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Cfr. J.C. De MARTIN, *Introduzione*, in L. GALLINO, *Tecnologia e società*, Treccani, Roma, 2025, pp. 4-10.

Il lavoro costituzionale, per quanto detto, non dovrebbe consistere nell'arrestare l'innovazione tecnologica, ma nel sottrarre l'organizzazione algoritmica del lavoro a una logica puramente estrattiva. Se la tecnologia incorpora sapere sociale, essa non può essere sottratta alla responsabilità politica e collettiva. La questione posta dal capitalismo digitale non è, dunque, se l'algoritmo debba governare il lavoro, ma secondo quali criteri e sotto quale controllo esso possa essere integrato in un ordinamento che si definisce, ancora oggi, «fondato sul lavoro».

PAOLO COSTA

*DOWN THE TELEGRAPH ROAD.*  
ESISTENZA E INESISTENZA COSTITUZIONALE  
DEL LAVORATORE NELLA RIVOLUZIONE DIGITALE

«Il lungo, lungo sentiero tra le paludi e dentro ai boschi, chi è stato a solcarlo? L'uomo, l'essere umano, il primo ad arrivare. Non c'era sentiero prima di lui. A seguire qualche animale aveva calcato quelle lievi impronte sulla brughiera e sulle paludi rendendole più evidenti e dopo ancora qualche lappone aveva cominciato a fiutare il sentiero e a percorrerlo nelle sue traversate, di montagna in montagna, dietro alle renne. Così si era formato il sentiero nel vasto demanio di nessuno, nella terra senza padroni».

(K. HAMSUN, *Markens Grøde*)

SOMMARIO: 1. Una regolarità ancora attuale per esplicitare la rivoluzione digitale. – 2. La rivoluzione digitale e la figura del «lavoratore». – 3. La figura costituzionale del lavoratore... – 4. ...e la sua eclissi nella rivoluzione digitale. – 5. Un cenno conclusivo: una costituzione economica inattuale e un conflitto impolitico.

1. *Una regolarità ancora attuale per esplicitare la rivoluzione digitale*

*Land und Meer*, la celebre opera di Carl Schmitt pubblicata nel 1942, enuclea una regolarità storica di indubbia permanenza e di impressionante attualità.

Ogni rivoluzione tecnica conduce ad una rivoluzione spaziale e ogni rivoluzione spaziale conduce ad una rivoluzione gius-politica. Il progresso tecnico consente la conquista di nuovi elementi e in questo modo di nuovi spazi; questi divengono oggetto di contesa per la conquista politica; la conclusione della contesa politica determina nuove appropria-

zioni (e, in conseguenza, nuove divisioni e nuove produzioni) e infine un nuovo *nomos*<sup>1</sup>.

La scoperta del Nuovo mondo fra il Quattrocento e il Cinquecento e la decisione per la conquista dei mari da parte dell'Inghilterra nel Seicento sono stati, prima ancora che eventi geopolitici, imprese rese possibili dalla nuova tecnica nautica che ha comportato il passaggio «dal remo alla vela». Il Novecento ha visto la nascita della moderna aviazione, che ha, per così dire, ridotto le dimensioni del globo e rivoluzionato le strategie belliche; sempre in epoca contemporanea si assiste alla corsa per la conquista dello spazio cosmico, ora popolato da dispositivi di sorveglianza e di difesa, e forse di attacco, delle grandi potenze.

Tale regolarità, mostrata da Schmitt attraversando gli evi e osservandoli nel prisma della contrapposizione tra elementi, spiega anche l'attuale rivoluzione digitale.

Schmitt poggia la sua riflessione su un'idea antica di elemento, risalente a Talete. Le rivoluzioni spaziali a cui guarda sono essenzialmente la conquista dei mari e la conquista dei cieli, dunque dell'acqua e dell'aria. Ma in un breve passaggio, quasi incidentale, intuisce anche una nuova potenziale rivoluzione. «Se si considera inoltre», scrive Schmitt, «che lo spazio aereo sovrastante la terra e il mare non è attraversato soltanto da aeroplani, ma anche dalle onde radio delle stazioni trasmettenti di tutti i paesi, che si propagano ininterrottamente a enorme velocità per lo spazio atmosferico attorno al globo terrestre, non ci si può esimere dal pensare che oggi non solo sia stata acquisita una nuova, terza dimensione, ma che si sia aggiunto addirittura un terzo elemento, l'*aria*, quale nuova sfera elementare dell'esistenza umana»<sup>2</sup>. È un passaggio non sviluppato, ma che ha già in sé tutta la forza euristica delle grandi intuizioni storiche, quelle che precedono l'intelletto e non attendono il far della sera: la nuova rivoluzione passerà per lo sviluppo delle comunicazioni.

Le rivoluzioni elementari non sono tramontate: alcune sono ormai acquisite alla storia, all'economia, alla politica, al diritto; altre sono ancora lontane dal potersi dire stabilizzate (come nel caso della conquista dello spazio cosmico); altre ancora sono nuovamente in discussione (l'attuale contesto politico internazionale mostra un chiaro ritorno alla terra e alle sue risorse e una ridefinizione dei confini geopolitici). Ma la vera ri-

---

<sup>1</sup> C. SCHMITT, *Nehmen/Teilen/Weiden*, in ID., *Le categorie del "politico"*, Il Mulino, Bologna, 1972, pp. 293 e ss.

<sup>2</sup> C. SCHMITT, *Terra e mare. Una riflessione sulla storia del mondo*, tr. it., Adelphi, Milano, 2002, pp. 107-108.

voluzione dell'oggi scaturisce del nuovo "spazio" aperto dal *world wide web*. La rete ha dato vita ad una rivoluzione del tutto caratteristica. Le precedenti rivoluzioni spaziali originavano dall'apertura di nuovi spazi fisici di conquista, coincidenti, banalmente, con la conquista di nuovi elementi: l'acqua, attraverso la navigazione; l'aria, attraverso l'aviazione; lo spazio cosmico, attraverso l'ingegneria aerospaziale. La rete non apre un nuovo spazio fisico. Si tratta di una nuova dimensione comunicativa, la quale tuttavia non si riduce ad un mero mezzo di comunicazione ancorché più potente dei precedenti. La rivoluzione non è solo quantitativa ma chiaramente qualitativa. Si tratta di una dimensione parallela nella quale vengono inventate o ricostituite finanche le esistenze degli individui, con profili, seconde vite, avatar, etc. Non è paragonabile all'invenzione della stampa, del telegrafo, della radio o della televisione.

Già queste invenzioni turbarono politici e giuristi. Si possono rammentare, solo per fare un esempio, le preoccupazioni che assalirono Juan Donoso Cortés alla notizia dell'invenzione del telegrafo. Affermava il pubblicista spagnolo nel celebre discorso sulla dittatura pronunciato in Parlamento il 4 gennaio 1849: «Considerate una cosa, signori. Nel mondo antico la tirannide fu feroce, devastatrice, e tuttavia era limitata, perché tutti gli Stati erano piccoli, e perché le relazioni internazionali erano impossibili: di conseguenza nell'antichità poté esserci una sola, grande tirannide, quella di Roma. Ma ora, come sono mutate le cose! La via è preparata per un tiranno gigantesco, colossale, universale, immenso; tutto è preparato per lui. Guardate, signori, già non vi sono resistenze fisiche, perché con le navi e con le ferrovie non esistono più frontiere e con il telegrafo si sono annullate le distanze». Al netto del datato stile retorico e del tono apocalittico, l'intuizione storica è impressionante: la via è preparata per un «tiranno gigantesco» poiché la tecnica ha annullato le distanze.

Fatte le proporzioni con la tecnologia *internet*, è facile comprendere lo sconfinato spazio apertosi per la conquista politica e la ridefinizione del *nomos* della terra. Un mondo circumnavigato; poi un mondo trasvolato; ora un modo interconnesso. Del rame o della fibra ottica veicolano verso gigantesche banche dati una quantità di informazioni in precedenza neppure immaginabile; queste informazioni generano un mondo virtuale in cui si svolgono esistenze fittizie che tuttavia non restano senza conseguenze per le esistenze reali, come in un'utopia negativa della cinematografia degli anni Novanta. Questo mondo virtuale è la nuova terra di conquista del potere e il nuovo campo di battaglia per la ridefinizione degli ordinamenti.

## 2. *La rivoluzione digitale e la figura del «lavoratore»*

Nell'attesa che un nuovo ordine politico si stabilizzi, è già possibile prendere atto dell'avvenuta stabilizzazione di un nuovo ordine economico dominato dal capitalismo digitale.

Le tecnologie digitali hanno reso possibile il fenomeno della cosiddetta disintermediazione. Si parla ormai da tempo di disintermediazione economica (il prototipo di ogni disintermediazione), di disintermediazione politica (la politica leaderistica), di disintermediazione comunicativa (la funzione della rete nella formazione dell'opinione pubblica). Si inizia tuttavia a parlare anche di neo-intermediazione. È stato osservato che «in senso etimologico, in senso assoluto e non in rapporto a qualcosa di precedente, il concetto di disintermediazione non sembra più adeguato ed è certamente più consono quello di neo-intermediazione. I media digitali, infatti, superano l'idea di intermediario come è stata intesa finora, ma non la superano in assoluto. Ne sono invece stati introdotti di nuovi, diversi rispetto ai precedenti ma non per questo trascurabili»<sup>3</sup>. E in effetti, a ben vedere, tutti i fenomeni di disintermediazione celano forme di re-intermediazione ad un livello superiore.

La disintermediazione economica, in particolare, ha portato alla centralizzazione della logistica, ossia ad una forma di potere economico privato che sta ridefinendo la costituzione economica e il diritto del lavoro, travolgendo i confini giuridici che tratteggiavano la figura del «lavoratore» e rendendo necessaria una rinnovata riflessione su quest'ultima.

Invero, la riflessione costituzionalistica non si è mai soffermata ampiamente sulla figura del lavoratore, prediligendo lo studio del concetto oggettivo di «lavoro». Ma la nozione costituzionale di lavoro non è del tutto sovrapponibile a quella di lavoratore. È caratterizzata da un tratto economicistico che non può essere rimosso. Il suo sviluppo nelle economie industriali ne ha comportato un'oggettivazione: il lavoro entra nella logica dei processi produttivi come «fattore» e risponde sistemicamente alle leggi economiche. Una tale oggettivazione lascia nell'ombra la figura del lavoratore, che appare quasi come un fattore fungibile dei processi di produzione<sup>4</sup>.

Il «lavoratore» invece, per l'epoca in cui ha fatto la sua apparizione costituzionale, ha un carattere essenzialmente politico.

---

<sup>3</sup> G. GIACOMINI, *Verso la neointermediazione. Il potere delle grandi piattaforme digitali e la sfera pubblica*, in *Iride*, n. 3/2018, p. 458.

<sup>4</sup> È un esito che non va semplicisticamente imputato ad un certo approccio materialistico, ispiratore di tanta legislazione giuslavoristica. «L'essenza del materialismo», scrive

### 3. *La figura costituzionale del lavoratore...*

La figura del lavoratore emerge stentatamente e con molte ambivalenze – anche lessicali<sup>5</sup> – nella scena giuridica ottocentesca<sup>6</sup>. Si afferma invece in tutta la sua portata nella transizione dal sistema socio-economico mercantile al sistema socio-economico industriale. A quest'altezza, il lavoratore assume la forma dell'«operaio» e la sua postura politica è quella del conflitto.

Il senso di questa transizione è ambiguamente ma plasticamente illustrato da Ernst Jünger nel suo *Der Arbeiter* del 1932<sup>7</sup>. La chiave interpretativa di Jünger emerge già dal sottotitolo dell'opera: «Herrschaft und Gestalt». Il potere, in estrema sintesi, sarebbe sempre in rapporto ad una particolare forma, la quale esprimerebbe il «tipo umano» che domina un'epoca<sup>8</sup>. L'epoca borghese, per Jünger, è giunta al termine. È un'epoca senescente al cospetto dei grandiosi sviluppi tecnici dell'era delle macchine industriali (la questione della tecnica è notoriamente centrale anche nel pensiero jungheriano). Ora soccombe innanzi a questi ultimi: la nuova epoca è dominata dalla forma dell'«operaio»<sup>9</sup>. «La tecnica», suona la celebre frase di Jünger, «è la mobilitazione del mondo per mezzo della forma dell'operaio»<sup>10</sup>.

Senza dilungarsi oltre sulla riflessione jungheriana (e senza incaricarsi – non potendolo fare in questa sede – di rammentare le critiche a cui è stata per molti e anche condivisibili versi sottoposta<sup>11</sup>), si può affer-

---

Martin Heidegger in una celebre lettera, «non sta nell'affermazione che tutto è solo materia, ma piuttosto in una determinazione metafisica per la quale tutto l'ente appare come materiale da lavoro» (M. HEIDEGGER, *Lettera sull'«umanismo»*, Adelphi, Milano, 1995, p. 70).

<sup>5</sup> Per approfondimenti sul punto, rinvio a P. COSTA, *L'«esistenza» del lavoratore nella transizione del modello economico. Alcune considerazioni giuridiche e lessicali*, in *Diritto costituzionale*, n. 2/2023.

<sup>6</sup> G. CAZZETTA, *Nell'età delle macchine. Artefici, operai, telegrafisti: diritto codificato e incertezze classificatorie dei giuristi*, in *Lavoro e diritto*, n. 3/2018.

<sup>7</sup> E. JÜNGER, *L'operaio. Dominio e forma*, ed. it. Guanda, Milano, 1991.

<sup>8</sup> Ivi, p. 64 e ss.

<sup>9</sup> Ivi, p. 109 e ss.

<sup>10</sup> Ivi, p. 139.

<sup>11</sup> Ci si appoggia alle parole di Quirino Principe: «Anche i più aspri nemici di Jünger non possono non riconoscergli uno sguardo totalmente volto alla realtà, per gelida che essa sia. S'indovina agevolmente quale sogno baleni al di là degli uniformi schieramenti di opera, al di là della loro Gestalt e al di là della Mobilitazione totale: il sogno di un'aristocratica anarchia. Ciò parrà a qualcuno il topo partorito dalla montagna, ma è certo che è questo il punto di forza che restituisce a Jünger la sua libertà di scrittore» (Q. PRINCIPE, *L'età del gelo e la rivoluzione della forma*, introduzione a E. JÜNGER, *L'operaio*, cit., p. XI).

mare che la storia politica e costituzionale conferma senz'altro la centralità della forma dell'«operaio».

L'irruzione politica dei partiti di massa, accompagnata dalla pur decisamente più irenica dottrina sociale della Chiesa cattolica, rende la figura dell'operaio non più ignorabile. È a questa figura che si rivolge ora la politica. Il suffragio universale porta alla ricerca del consenso delle masse, e al cuore di queste vi è l'«operaio». Non si tratta del consenso di una massa anonima (questo sarà l'obiettivo dei futuri *catch-all party*), ma piuttosto del consenso di una «forma»: del «tipo umano» recante l'impronta dell'epoca. L'operaio non è individuo né massa<sup>12</sup>: esso, secondo le già riferite parole di Jünger, è «forma», è la forma della mobilitazione tecnica del mondo. Il dominio politico, nel passaggio dalla democrazia liberale allo «stato del lavoro»<sup>13</sup>, si con-forma alla «forma dell'operaio», ossia al suo «tipo umano».

Diversamente da quanto accadeva in epoca liberale, l'operaio è ora esaltato dalle parole del diritto: nella prototipica costituzione sociale di Weimar viene citato una decina di volte.

Negli anni dell'avvento della Costituzione repubblicana italiana, l'ambiente spirituale non appare significativamente mutato. Nel testo costituzionale non si fa riferimento all'«operaio» bensì al «lavoratore»; ma il circolo ermeneutico tra la parola e l'originario contesto socio-politico di senso ne faceva in pratica due sinonimi. Il dibattito successivo intorno alla nozione (più o meno economicistica) di «lavoratore» ed ai relativi confini (se sia lavoratore solo quello subordinato o anche quello autonomo), infatti, non fa venire meno la centralità politica della «forma dell'operaio». La tesi che vorrebbe considerare «lavoratore» anche quello non subordinato in fondo non fa che considerare «operaio» ogni lavoratore: è la forma dell'operaio che attrae a sé gli altri «lavoratori», quasi «*il più degno*» traesse «*a sé il meno degno*»<sup>14</sup>. Il lavoratore è colui che vive del proprio lavoro: subordinato o meno che sia, non è colui che vive del proprio capitale. L'interclassismo costituente si fa qui più apparente che altro. Lo conferma l'articolata disciplina costituzionale del lavoro. Da essa può evincersi il valore del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (come recita l'articolo 35); ma altresì un inequivocabilmente *favor* per il lavoratore subordinato e per le esigenze di sua tutela innanzi al po-

<sup>12</sup> E. JÜNGER, *L'operaio*, cit., 89.

<sup>13</sup> *Ivi*, p. 217.

<sup>14</sup> Trattasi di una massima canonistica, a proposito della quale, E.H. KANTOROWICZ, *I due corpi del Re*, Einaudi, Torino, 2012, p. 10.

tere datoriale (con un conseguente *proprium* normativo che emerge soprattutto dall'articolo 36).

#### 4. ...e la sua eclissi nella rivoluzione digitale

Il «tipo umano» del lavoratore, dunque, non è stato indifferente ai costituenti e ha lasciato la sua impronta nel lessico costituzionale. La rivoluzione digitale tuttavia ne ha comportato una sorta di eclissi lessicale che ha contribuito a rendere inattuale parte della costituzione economica: in questo momento, costituzione economica e ordine economico sono lessicalmente disassati.

Sono già ampiamente invalse nuove parole dell'economia e del lavoro: disintermediazione economica, *gig economy*, *rider*, solo per citarne alcune. Sono neologismi non ancora codificati dal linguaggio normativo ma già ampiamente recepiti nella lingua corrente<sup>15</sup>. Inducono a far sospettare di una goffa censura. Un lessico non “aggiornato” mostrerebbe con nitore processi economici e condizioni giuridiche tutt'altro che in armonia con il quadro assiologico tracciato dai principi della costituzione economica. Ne è paradigmatica conferma una nota sentenza di legittimità (Corte di Cassazione, 24 gennaio 2020, n. 1663) che estende ai *riders* alcune garanzie proprie del lavoro subordinato. La Corte, già dalla descrizione dei fatti di causa, si esprime con parole che contrappongono la realtà giuridica al neologismo gergale: «lavoro consistente nelle mansioni di fattorino in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. riders)».

Ma questo dato lessicale non è altro che la conseguenza di un dato strutturale. Nell'ambito del lavoro, la tecnologia digitale ha operato alla stregua di qualunque forma di automazione: è una tecnica sostitutiva di facoltà manuali o intellettuali dell'uomo. In quanto tale, ha riscritto l'ordine economico e con esso la condizione del lavoratore.

È un processo storico ricorsivo. *L'archè* è rappresentato dalla lenta complessificazione che parte dal sinecismo, conduce all'*oikonomia* e giunge alla crematistica. Quest'ultima è «la preistoria della scienza economica moderna»<sup>16</sup>, la quale è a sua volta premessa per quello scatenamento delle forze tecniche che conduce all'economia industriale (il *Wei-*

<sup>15</sup> Li si ritrova come neologismi nel vocabolario Treccani (consultabile all'indirizzo [www.treccani.it/vocabolario](http://www.treccani.it/vocabolario)).

<sup>16</sup> O. BRUNNER, *La casa come complesso e l'antica economia europea*, in Id., *Per una nuova storia costituzionale e sociale*, Vita e Pensiero, Milano, 2000, p. 136.

*den schmittiano*). È a quest'altezza che, in epoca moderna, si fanno notoriamente visibili i devastanti effetti dell'automazione sul lavoro; tanto devastanti da generare conflitti non solo di classe ma, fin da subito, anche tra gli uomini e la tecnica stessa, come accade con il movimento ludista.

Il medesimo processo è visibile anche all'esito della rivoluzione digitale. Sono noti gli effetti deteriori del capitalismo digitale sulla condizione giuridica, economica ed esistenziale di non poche categorie di lavoratori, vecchie e nuove, per le quali è assai difficile parlare di «esistenza libera e dignitosa». In filigrana, si registra anche il conflitto tra uomo e macchina nella forma – senz'altro più impolitica rispetto al ludismo – del conflitto tra apocalittici e integrati<sup>17</sup>.

##### 5. *Un cenno conclusivo: una costituzione economica inattuale e un conflitto impolitico*

A fronte di questo scenario, la costituzione economica rischia di raccontare di un piccolo mondo antico ormai consegnato al romanticismo costituzionale<sup>18</sup>. Essa è stata pensata per l'orizzonte economico dello Stato nazionale e per un'economia industriale: non poteva non essere indebolita dai processi di integrazione sovranazionali e globali<sup>19</sup>.

La situazione è aggravata dalla spoliticizzazione dell'originaria figura costituzionale del lavoratore. Questa vive un tempo crepuscolare e non più in grado di organizzare il conflitto. Gli strumenti del conflitto nove-

---

<sup>17</sup> Tematizzato da Umberto Eco già nel 1964 (*Apocalittici e integrati: comunicazioni di massa e teorie della cultura di massa*, Bompiani, Milano, 1964) e riattualizzato di recente anche nella riflessione giuridica (v. T.E. FROSINI, *Apocalittici o integrati. La dimensione costituzionale della società digitale*, Mucchi, Modena, 2021; F. PIZZOLATO, *Lavoro e cittadinanza nella trasformazione digitale: l'alienazione e la partecipazione*, in questo volume).

<sup>18</sup> In proposito, L. NOGLER, *Dal «principio lavorista» al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in M. DELLA MORTE, F.R. DE MARTINO, L. RONCHETTI (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, Il Mulino, Bologna, 2020.

<sup>19</sup> Benché, anche a proposito «del ruolo cruciale che solitamente viene attribuito all'alleanza Stato sindacati nella costruzione dello Stato sociale durante i “trenta gloriosi”, potremmo perfino chiederci», come è stato osservato, «se, in Italia, il conflitto è mai davvero entrato nel giardino della democrazia costituzionale» (A. GUAZZAROTTI, *Corte costituzionale e sindacato dinanzi alla costruzione del soggetto (a)conflittuale*, in *Rivista AIC*, n. 1/2018, p. 41). Sulla difficile solidarietà sovranazionale, può consultarsi G. COMAZZETTO, *La solidarietà necessaria. Metamorfosi di un principio nell'orizzonte costituzionale europeo*, Jovene, Napoli, 2023.

centesco, figli delle relative ideologie, non sono più adeguati. Una sorta di teologia giuridica dalle matrici neoliberali li ha privati del presupposto della loro stessa esistenza: è stato osservato che, in questo contesto, «la funzione simbolica del linguaggio dei diritti, che rappresenta in effetti una delle poche fonti sorgive di mobilitazione possibile per i soggetti dissidenti, può essere sottratta alla strumentalizzazione neoliberale solo se ripolitizzata in chiave di costituzionalismo polemico»<sup>20</sup>.

Ma guardando questa realtà da altra prospettiva, si può scorgere un conflitto politico effettivamente esistente ma che prende paradossalmente corpo in prassi impolitiche.

Al pari della partecipazione politica, anche quella economica (l'una e l'altra pensate, nell'originario impianto costituzionale, come i volti di una medesima cittadinanza costituzionale<sup>21</sup>) conosce prassi impolitiche. Sono infatti prassi che non si lasciano inquadrare nelle classiche forme politiche organizzate: né nella forma partitica né nella forma sindacale, né nella forma del contropotere invocata da Rosanvallon. Non si tratta neppure dell'impoliticità dai tratti aristocratici delle *Betrachtungen* di Thomas Mann o del *Waldgang* di Ernst Jünger. È piuttosto un'impoliticità dal tratto esistenziale, proprio perché è l'esistenza del lavoratore ad essere messa in discussione: ne è in discussione l'esistenza quale figura giuridica; ne è in discussione l'esistenza libera e dignitosa. È l'impoliticità di un'eclissi esistenziale, e come tale ineluttabilmente melanconica.

La sfiducia verso la città nuova del capitalismo digitale pone a un bivio. Si può tentarne la riforma politica, ma ciò non può più avvenire con gli strumenti costituzionali propri dell'era industriale. Oppure la si può abbandonare esistenzialmente e politicamente, dando vita ad uno sciame di silenzioso dissenso che risuona come la scritta «Fame» sul muro di una fabbrica al tempo di una dittatura totalitaria<sup>22</sup>.

È questa l'impolitica politicità dei lavoratori senza più *nomen iuris*, che abbandonano la città del capitalismo digitale percorrendo in direzione opposta la *Telegraph Road* e tracciando un nuovo sentiero di fondazione.

---

<sup>20</sup> G. PRETEROSI, *Teologia politica e diritto*, Laterza, Roma-Bari, 2022, p. 279.

<sup>21</sup> Sul punto, A. MICIELI, *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, Giappichelli, Torino, 2024.

<sup>22</sup> E. JÜNGER, *Trattato del ribelle*, Adelphi, Milano, 1990, p. 25.



YENNY PINTO SARMIENTO

## IMPACTO Y PROBLEMAS DE LA AUTOMATIZACIÓN Y ROBÓTICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

SOMMARIO: 1. Las nuevas tecnologías frente al modelo clásico de la relación laboral. – 2. Tecnología en el trabajo: diversas modalidades. – 3. Incorporación de la robótica al mundo del trabajo. – 4. Ventajas y desventajas de las tecnologías en el trabajo. – 5. Conclusiones.

### 1. *Las nuevas tecnologías frente al modelo clásico de la relación laboral*

El esquema clásico del Derecho laboral moderno se estructura sobre la base de una relación vertical de dependencia, propia de una sociedad industrializada.<sup>1</sup> Como afirma ñoño: «En relación con lo anterior, se suele señalar tradicionalmente que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar

---

<sup>1</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, p. 62; L.A. BELLÓN ÁLVAREZ, *¿Del fordismo a la acumulación flexible? Comparaciones y críticas a las diferentes formas de producción*, en *Mercados y Negocios*, núm. 14/2006, pp. 46-47; J. QUIRÓZ TREJO, *Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz*, en *Gestión y estrategia*, núm. 38/2010, pp. 78 y ss.; A. PLÁ RODRÍGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2015, p. 191.

el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar».<sup>2</sup>

Es más, hasta mediados del siglo XIX no se consideraba la existencia de problemas relacionados con el Derecho del Trabajo, lo que se traducía en que no era necesaria una reglamentación exhaustiva en relación a las relaciones laborales. Sin embargo, con la Revolución Industrial todo este panorama va cambiando, ya que como indica Montoya Melgar, el trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena, a pesar de existir con anterioridad a este período, alcanzará durante el mismo su mayor desarrollo, debido a que con este fenómeno se originan los contratos en masa, lo que trae como consecuencia el nacimiento del Derecho del Trabajo, como una respuesta a diversos aspectos, siendo muy relevante el aumento considerable de accidentes laborales.<sup>3</sup> Como señala Hernáinz, el considerable aumento de percances en el trabajo, la concentración de operarios, el uso de nuevas máquinas accionadas por vapor y electricidad y sus consecuencias subsiguientes, como incendios, explosiones, transformaron el accidente de trabajo en un hecho regular y no aislado.<sup>4</sup>

Con la Revolución Industrial se produce un cambio no sólo en el ámbito laboral, sino también, en el parecer de García González,<sup>5</sup> un cambio en la sociedad en su conjunto, en lo político, económico y social, ya que como señala Borrajo,<sup>6</sup> entre los efectos más relevantes de la industrialización se pueden mencionar tres: la utilización generalizada de máquinas, las que implicaban un peligro para los trabajadores inexpertos que se encontraban comenzando una etapa de perfeccionamiento, en cuanto al funcionamiento de éstas; como consecuencia de lo anterior, los accidentes de trabajo con resultados nefastos, como era la muerte o la mutilación de los trabajadores; y por último, la separación entre la pro-

---

<sup>2</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, p. 25.

<sup>3</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 26ª edición, Tecnos, Madrid, 2005, p. 62.

<sup>4</sup> M. HERNÁINZ MÁRQUEZ, *Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*, Imprenta Samarán, Madrid, 1945, pp. 32 y ss.

<sup>5</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)*, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 26.

<sup>6</sup> Como señala G. BAYON CHACON, *Pasado, presente y futuro de la Seguridad Social*, en AA.VV., *Diez Lecciones sobre la nueva legislación española de Seguridad Social*, Artes Gráficas Helénicas, Madrid, 1964, p. 91: «Cuando el capitalismo liberal empieza a encontrar obstáculos en su camino, cede poco a poco posiciones, y para poderse mantener admite la intervención del Estado y la conversación con los sindicatos, y para apaciguar tensiones admite no sólo mejores condiciones de trabajo, sino que implanta ya los primeros seguros sociales».

piedad de los medios de producción y el trabajo a prestar con dichos medios.<sup>7</sup>

Además del creciente aumento de accidentes laborales, debe señalarse que la incorporación de maquinarias trajo como consecuencia, un gran desempleo, ya que el trabajo manual fue reemplazado por estas nuevas tecnologías, lo que originó situaciones de pobreza e indigencia. Por su parte, los trabajadores que continuaban en su puesto de trabajo se vieron sometidos a extensas jornadas laborales, con bajos salarios y sin contar con condiciones mínimas de seguridad e higiene.<sup>8</sup>

Como hemos señalado, estos importantes cambios, en el mundo del trabajo, no son algo puntual, sino más bien se han observado a lo largo de toda la historia. Lo podemos evidenciar desde la primera revolución industrial, con la incorporación de la energía a vapor; la segunda, con el acero, la electricidad y el automóvil; la tercera, con la electrónica, las tecnologías de la información y comunicación; y por último, la que está ocurriendo en esta etapa de la historia, la cuarta, con la incorporación de la digitalización, como el internet, nubes, robótica, entre otras cosas.<sup>9</sup>

La revolución tecnológica que irrumpe en el mundo a partir de los años 70,<sup>10</sup> que se tradujo, siguiendo a Cabrera,<sup>11</sup> en una disminución de la mano de obra no calificada, aumentando los trabajadores informales y artesanales.<sup>12</sup> En efecto, los cambios tecnológicos y productivos dieron forma al denominado modelo Toyota,<sup>13</sup> que desplaza al modelo fordista.

---

<sup>7</sup> E. BORRAJO DACRUZ, *Fundamento de la protección por accidente de trabajo: balance y perspectiva*. (Notas introductorias al estudio de la Ley de 1900), en B. GONZALO GONZÁLEZ y M. NOGUEIRA GUASTAVINO (coordinadores), *Cien años de Seguridad Social*, Fraternidad Muprespa, UNED, Madrid, 2000, p. 81. Véase también J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y R. QUESADA SEGURA, *Manual de Seguridad Social*, 10ª edición, Cívitas, Madrid, 2014, p. 28.

<sup>8</sup> Véase G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)*, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 27.

<sup>9</sup> Véase Luque, 2023, p. 305.

<sup>10</sup> Este período de crisis corresponde a lo que A. SÁNCHEZ BAYÓN, *Una historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad*, en *Rev. Asoc. Esp. Med. Trab.*, vol. 29, núm. 3/2020, p. 202 denomina la III Revolución industrial, es decir, el período comprendido entre los años 1960-2008 en Occidente.

<sup>11</sup> M. CABRERA JIMÉNEZ, *El estado de bienestar en el marco del sistema capitalista ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual?*, en *Suma de Negocios*, vol. 5, núm. 10/2014, p. 53.

<sup>12</sup> Desde una lectura histórica económica, se puede destacar que la “flexibilidad” desde los años 1970, constituye un concepto clave de la “segunda ruptura industrial”. Véase M.J. PIORE y CH. SABEL, *La segunda ruptura industrial*, Alianza Universidad, Madrid, 1990, p. 15.

<sup>13</sup> D. ÁLVAREZ, *El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005)*, en *Si Somos Americanos*, vol. 12, núm. 2/2012, pp. 181-201.

Este modelo permite un aumento progresivo de la externalización de producción, apuntando a mercados con menos regulaciones laborales que las existentes en los países centrales del capitalismo occidental. La década de 1980, es de cristalización de discusiones, decisiones y tensiones a nivel político, sobre los problemas que se plantearon a nivel de la economía, el trabajo, relativos a la flexibilización laboral,<sup>14</sup> y, por consiguiente, es una década eje de cara a la consagración de dicha flexibilidad.<sup>15</sup>

A esta tercera Revolución industrial, que condujo a la crisis del Estado de bienestar, ha sucedido otra, en la que nos encontramos insertos, denominada la IV Revolución industrial, caracterizada por e-commerce, las redes sociales, la realidad virtual.<sup>16</sup> El Derecho laboral plantea serios desafíos modernos, entre ellos la globalización, la tercerización, la precarización laboral, la robotización de las actividades laborales, entre

---

<sup>14</sup> P. AUER y S. CAZES, *No more stable jobs?*, en P. AUER y S. CAZES, *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Genova, 2003, pp. 1-10; D. STEDMAN-JONES, *Masters of the Universe: Hayek, Friedman, and the Birth of Neoliberal Politics*, Princeton University Press, 2012, pp. 23-24. Como señala G. MENZ, *Auf Wiedersehen, Rhineland Model: Embedding Neoliberalism in Germany*, en S. SOEDERBERG et al., *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of National Varieties of Capitalism*, Palgrave MacMillan, 2005, p. 39: «desde finales del decenio de 1980, la adopción de la política neoliberal por los principales partidos políticos, la comunidad empresarial, (...) ha contribuido a introducir políticas que han superado claramente la era del “liberalismo integrado” (embedded liberalism)». Se ha señalado que estos fenómenos se dieron dentro de una transformación relevante en las relaciones económicas capitalistas internacionales, de expansión de las finanzas, de externalización de la producción y una importante presión sobre los costos de mano de obra, que exigían a las empresas y los trabajadores mayor flexibilidad y adaptabilidad. Véase H. BLOSSFELD, S. BUCHHOLZ, D. HOFÄCKER y S. BERTOLINI, *Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe*, en *Stato e Mercato*, núm. 96/2012, pp. 367-368.

<sup>15</sup> M. ALCAÑIZ y R. MONTEIRO, *She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa*, en *Convergencia*, núm. 72/2016, pp. 39-68; P. BARBIERI, *Flexible Employment and Inequality in Europe*, en *European Sociological Review*, vol. 25, núm. 6/2009, pp. 621-628; D. JACOBS y L. MYERS, *Union Strength, Neoliberalism, and Inequality: Contingent Political Analyses of U.S. Income Differences since 1950*, en *American Sociological Review*, vol. 79, núm. 4/2014, pp. 752-774; D. KING y D. RUEDA, *The New Politics of “Bread and Roses” in Industrial Democracies*, en *Perspectives on Politics*, vol. 6, núm. 2/2008, pp. 279-297; A. KOMLOSY, *Work and Labor Relations*, en J. KOCKA y M. VAN DER LINDEN (editores), *Capitalism. The Reemergence of a Historical Concept*, Bloomsbury, London, 2018, p. 41; F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO, *Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa*, en *Política y Sociedad*, vol. 46, núms. 1 y 2/2009, pp. 275-287.

<sup>16</sup> A. SÁNCHEZ BAYÓN, *Una historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talento y la gestión de la felicidad*, en *Rev. Asoc. Esp. Med. Trab.*, vol. 29, núm. 3/2020, nota número 24, p. 202.

otros.<sup>17</sup> La estabilidad en el empleo y la continuidad laboral, se verá seriamente debilitado ante tales desafíos, con dos connotados aspectos.

Con la última incorporación del mundo tecnológico pareciera acrecentarse estos cambios. Este fenómeno ha propiciado la generación de nuevos empleos, favoreciendo a aquellos más familiarizados con los avances tecnológicos, pero por otro lado hemos observado la eliminación de otros, provocando un grave perjuicio a los sectores que no han sido capaces de adaptarse a estos cambios. Como señala el Boletín 375 de la CEPAL «En el caso particular de la logística en América Latina y el Caribe, el desafío es aún mayor debido a la alta heterogeneidad que caracteriza a la región. Tal como ha sucedido en otros momentos de la historia del transporte en la región, es de esperar que algunos sectores productivos, así? como algunas infraestructuras asociadas el comercio internacional, como pueden ser los grandes puertos o aeropuertos *hubs* de carga, accederán a las tecnologías de vanguardia y demandarán servicios logísticos capaces de desenvolverse en este ambiente hiperconectado. Sin embargo, al mismo tiempo, una parte importante de los sectores productivos más tradicionales, y particularmente las PYMES, continuarán operando en una lógica de logística tradicional. Tal diferencia supone un desafío tecnológico y regulatorio para el Estado que deberá? dar servicios y facilitar procesos tanto para aquellos que operan en un entorno de logística 4.0 como para aquellos que seguirán operando en la forma tradicional. Cuán rápido converjan ambos esquemas, será? crucial para aprovechar plenamente la potencialidad de estos cambios, evitar que la tecnología se alce como una barrera de entrada a algunos mercados o termine favoreciendo el proceso de concentración que vive la logística internacional».<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Véase X. GUTIÉRREZ ROSA, *Las relaciones de trabajo y del trabajo mismo en la era post moderna*, en E. CAAMAÑO ROJO y R. PEREIRA LAGOS (editores) *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AbeledoPerrot, Santiago, 2012, pp. 31 y ss. Véanse también E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, p. 25; E. GUERRERO VIZUETE, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 38-39; M. PALOMEQUE LÓPEZ, *Sobre las fronteras móviles del Derecho del Trabajo: los trabajadores autónomos económicamente dependientes*, en L. CAMPS RUIZ, J. RAMÍREZ MARTÍNEZ y T. SALA FRANCO (coordinadores), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, p. 466; F. WALKER ERRÁZURIZ y P. ARELLANO ORTIZ, *Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo*, Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 205 y ss.

<sup>18</sup> Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45454/1/S2000009\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45454/1/S2000009_es.pdf).

## 2. *Tecnología en el trabajo: diversas modalidades*

Como hemos indicado, desde la 4ª Revolución Industrial, uno de los cambios más trascendentales que ha experimentado en los últimos años el trabajo dice relación con la incorporación de las tecnologías, llevando incluso a crear nuevas formas de trabajo y a temer por la desaparición de otras.<sup>19</sup> Con la incorporación de la tecnología hemos, incluso observado como ha ido progresivamente cambiando la forma de prestación de servicios.<sup>20</sup> Sin embargo, esto no es algo nuevo, como señala Todolí: «De forma constante la tecnología cambia la forma en la que se trabaja».<sup>21</sup>

La tecnología ha traído aparejada nuevas formas de trabajo que han ido poniendo en cuestión los presupuestos clásicos de la subordinación y dependencia,<sup>22</sup> y ha traído aparejados importantes desafíos, en materia de calidad del empleo, o en la formación de los trabajadores.<sup>23</sup> Como señala Poquet, se ha provocado una: «una transformación radical en las formas y modos de organización del trabajo».<sup>24</sup> Entre estos cambios pro-

<sup>19</sup> S. GAMONAL CONTRERAS, *Trabajo y Derecho*, LegalPublishing, Santiago, 2010, pp. 35 y ss.; G. GAUTHIER, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*, en VV.AA., *A veinte años de la reforma jubilatoria. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2016, pp. 1-4; E. LÓPEZ AHUMADA, *Crisis del empleo y trabajo juvenil: un debate necesario y trascendente*, en *Estudios Latinoamericanos*, vol. II, núm. 12/2021, p. 515; A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 13 y ss.; J. RASO DELGUE, *La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral*, t. LIX, vol. 262, 2016, p. 269; F. ROCHA SÁNCHEZ, *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, vol. III, 2017, pp. 262 y ss.; I. RODRÍGUEZ REYES, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, vol. 6, núm. 11/2015, p. 70.

<sup>20</sup> L. ARAGÚEZ VALENZUELA, *Relación laboral digitalizada: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019, pp. 17-18.

<sup>21</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el Código del Trabajo*, en *IusLabor*, núm. 3/2015, p. 27.

<sup>22</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, pp. 25 y ss.; Mercader, 2017, p. 112; 114. Se estima que el fenómeno del trabajo a distancia y del teletrabajo, se ha presentado como la forma bajo la cual puede desarrollarse el trabajo en el futuro. Véase Osio, 2015, pp. 412-413; I. RODRÍGUEZ REYES, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, vol. 6, núm. 11, 2015, p. 69.

<sup>23</sup> M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. II, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 283 y ss.

<sup>24</sup> R. POQUET CATALÁ, *Zonas grises en la economía colaborativa: Uber como paradigma*,

fundos se encuentran, siguiendo a Ambesi: «Tal combinación provocó una nueva presión sobre los derechos locales al promover: *a*) un modelo productivo organizado de manera transnacional; *b*) un marco de relaciones laborales de perfil horizontal y basado en el cumplimiento de objetivos; *c*) la consideración instrumental de las fuentes jurídicas; *d*) la influencia de procedimientos técnicos y de certificación de calidad, destinados a garantizar legitimidad, transparencia y eficacia, por sobre otros objetivos».<sup>25</sup>

Entre las nuevas formas de trabajo asociadas a la tecnología, caben el denominado *Gig economy* o *uber economy* o economía de encargo, que opera a través de plataformas virtuales, para poner a disposición de terceros, bienes o servicios, como el trabajo a distancia y en particular, el teletrabajo.<sup>26</sup> Revisaremos ambos casos.

En cuanto al teletrabajo,<sup>27</sup> en general debe reunir, según la doctrina, tres elementos: *a*) uno geográfico, en el sentido que la prestación del trabajador se presta en un lugar distinto al domicilio de la empresa (de ahí que se trate de una forma de trabajo a distancia), el domicilio del propio trabajador u otro que determine el empleador; *b*) elemento tecnológico, es decir, el empleo de medios telemáticos que permitan el desarrollo de la área productiva; y, *c*) elemento organizativo, en el sentido que dichas herramientas telemáticas se destinan como giro para la realización de actividades propias de la empresa, bajo la dirección del empleador.<sup>28</sup> Buira,

---

en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, p. 168.

<sup>25</sup> L.J. AMBESI, *Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona*, en *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 21, núm. 1/2019, p. 254. En un sentido similar, A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la Seguridad Social*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 11/2010, pp. 229-230.

<sup>26</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 13-14.

<sup>27</sup> Para el análisis, reproducimos en parte nuestro artículo Y. PINTO SARMIENTO, *La flexibilidad y precarización de los trabajadores por plataformas digitales y del teletrabajo*, en C. CÉSPEDES MUÑOZ (director), *Derecho y situaciones de excepcionalidad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 37 y ss., con los agregados posteriores.

<sup>28</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXXV, 2010, pp. 87-88; M.J. CERVILLA GARZÓN y C. JOVER RAMÍREZ, *Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4/2015, pp. 2-3; M. JEFFERY, *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en M. PEGUERA POCH (coordinador), *Derecho y nuevas tecnologías*, Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, 2005, pp.

a quien seguimos, entiende que, lo que caracteriza, desde el punto de vista jurídico al teletrabajo, no es sólo lo que denomina el e-trabajo, sino que estamos en presencia de una especial organización laboral, cuyos servicios se prestan a través de medios de comunicación telemáticos.<sup>29</sup> Cómo señala LLamosas: «Estas varían en función de la disciplina desde la cual se realice el estudio». Se trata de un concepto que es utilizado por primera vez en Estados Unidos, en el año 1973 por Jack Nilles, quien lo define como «cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información». Añade la misma autora que en el teletrabajo siempre va a existir el componente de la distancia. Pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo, más bien, en el trabajo a distancia se pueden abordar otro tipo de relaciones laborales que no se refieren en forma específica al teletrabajo.<sup>30</sup> Esta cuestión tiene mucha importancia, porque es el aspecto que enfatiza especialmente la Ley N° 21.220, que seguidamente veremos.

En el caso de Chile, antes de la entrada en vigor de la ley el teletrabajo sólo era contemplado en el artículo 22 del Código del Trabajo, incorporado con la modificación de la Ley N° 19.759, que sólo se limitaba a señalar que los trabajadores contratados que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, se encuentran excluidos de la limitación general de jornada laboral.<sup>31</sup> De

---

208 y ss.; R. RUIZ GODOY, *El teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile*, en *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, núm. 21/2015, p. 5; R. QUINTANILLA NAVARRO, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. III, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 117-119; J.L. UGARTE CATALDO, *El nuevo Derecho del Trabajo*, LegalPublishing, Santiago, 2007, pp. 181-183.

<sup>29</sup> J. BUIRA, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Editorial UOC, Barcelona, 2012, pp. 21; 31-34; I. RODRÍGUEZ REYES, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, vol. 6, núm. 11/2015, p. 24. Véase también, A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 30-32.

<sup>30</sup> A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 30-32.

<sup>31</sup> El artículo 22, inciso 4°, que en su nueva redacción dispuso: «Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones». Esta regulación, ya había convencido a la doctrina, de que el teletrabajo debía estar sujeto, necesariamente, a un régimen de contratación laboral. Véase J.L. UGARTE CATALDO, *El nuevo Derecho del Trabajo*,

acuerdo a lo señalado por Melis: «Se trataba de un atisbo de regulación, que permitía desde luego su aplicación, aunque sin ninguna regla especial, salvo su exclusión del límite de jornada, lo que explicaba en parte su escasa utilización en nuestro país». Esta normativa, sin embargo, traía una serie de complicaciones como señala el mismo autor: «... suponía evidentes problemas para su implementación, pues habían de aplicarse, a falta de reglas especiales, las generales sobre suscripción y modificación del contrato de trabajo; modalidades de contratación (plazo indefinido, plazo fijo o por obra o faena); remuneraciones; terminación de contrato; medidas de control; protección de la maternidad; riesgos laborales y seguridad en el trabajo; derechos colectivos (sindicalización y negociación colectiva); seguridad social (cotizaciones para vejez, salud, seguro de cesantía, seguro de accidentes del trabajo); etc».<sup>32</sup> Esta regulación, ya había convencido a la doctrina, de que el teletrabajo debía estar sujeto, necesariamente, a un régimen de contratación laboral.<sup>33</sup>

El 26 de marzo de 2020 se publica la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, que introduce un Capítulo IX, Título II, del Libro I del Código del Trabajo, artículos 152 quáter G a M, «Del trabajo a distancia y teletrabajo».

La Ley 21.220 regula el trabajo a distancia, por primera vez en el sistema chileno, introduciendo en el Código del Trabajo un Capítulo IX. Una primera precisión técnica de importancia es que, para la regulación chilena, el género es el trabajo a distancia, mientras que el teletrabajo es

---

LegalPublishing, Santiago, 2007, p. 193 y E. CAAMAÑO ROJO, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXXV, 2010, p. 91. No obstante, parece difícil deslindar cuándo se está frente a una verdadera relación de subordinación. Para el concepto central de ajenidad en dicha relación, véase A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 40-46.

<sup>32</sup> C. MELIS VALENCIA, *El teletrabajo y su implementación con ocasión de la crisis sanitaria: reglas permanentes para un escenario de contingencia*, en Á. DOMÍNGUEZ MONTOYA et al. (coordinadores), *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2020, pp. 185-186.

<sup>33</sup> Véase J.L. UGARTE CATALDO, *El nuevo Derecho del Trabajo*, LegalPublishing, Santiago, 2007, p. 193 y E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, p. 91. No obstante, parece difícil deslindar cuándo se está frente a una verdadera relación de subordinación. Para el concepto central de ajenidad en dicha relación, véase A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 40-46.

una especie o modalidad del trabajo a distancia.<sup>34</sup> Según el artículo 152 quáter G, incisos 2º y 3º: «Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios». Naturalmente, esta es una cuestión de importancia, porque dependiendo de una modalidad u otra, el deber de seguridad del empleador se presentará de manera diversa.

La Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1389/7, de 8 de abril de 2020, que fija el sentido y alcance de la ley N° 21.220,<sup>35</sup> señala que: «La prestación de servicios bajo estas modalidades requiere el acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, el que en ningún caso podrá implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, circunstancia que implica que aquellos deberán gozar de todos los derechos individuales y colectivos, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan esta modalidad de contratación». En este sentido no podría implicar un menoscabo, en especial, la remuneración, por lo que como señala la misma Dirección para estos efectos es menester considerar lo previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece que: «El ejercicio de las facultades que la ley reconoce el empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos». Y el mismo artículo añade que: «Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo». En este punto la Dirección del Trabajo establece que: «Bajo el espíritu referido, y teniendo presente que los trabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos que les reconoce el Código del Trabajo en tanto no sean incompatibles con la regulación del contrato a distancia y el teletrabajo, debemos puntualizar que el legislador ha adoptado medidas específicas tendientes a facilitar el ejercicio de otros derechos laborales en el marco de la nueva normativa».

---

<sup>34</sup> Véase J. BUIRA, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Editorial UOC, Barcelona, 2012, pp. 21; 31-34; I. RODRÍGUEZ REYES, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, vol. 6, núm. 11/2015, p. 71.

<sup>35</sup> Disponible en *dt.gob.cl*.

Tanto el trabajo a distancia, como el teletrabajo pueden desarrollarse en conforme al régimen de jornada ordinaria, aunque también es posible pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada, conforme al artículo 22 del Código del Trabajo (artículo 152 quáter J); el contrato debe contener menciones específicas (artículo 152 quáter K), que comprende, entre otras materias: *a)* lugares específicos en el que se desarrollará la jornada; *b)* distribución de la jornada; *c)* mecanismo (s) de supervisión del empleador.

En cuanto al trabajo a distancia, se ha considerado que éste y, el teletrabajo en particular, favorece la conciliación con la vida familiar.<sup>36</sup> Se le han atribuido una serie de virtudes: unas, de carácter socioeconómica, con impactos que van desde la inclusión de personas con discapacidad,<sup>37</sup> nuevos desarrollos tecnológicos y una mejor repartición de oportunidades de trabajo, hasta el mejoramiento de aspectos ambientales (menos tráfico y menos producción, en general, de material particulado al ambiente); otras ventajas, relativas a la flexibilidad en la organización empresarial, la disminución de costes, entre otros.<sup>38</sup> Estas mismas ventajas, sin embargo, pueden esconder enormes problemas en el teletrabajo especialmente: la dificultad en separar la vida familiar de las labores encomendadas,<sup>39</sup> o bien, problemas asociados a la ergonomía (mala equipa-

---

<sup>36</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXXV, 2010, pp. 96 y ss.; E. LÓPEZ AHUMADA, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*, Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos, Alcalá, 2020, pp. 34-35.

<sup>37</sup> Véase M. GARCÍA-CAMINO BURGOS, *Teletrabajo y discapacidad*, UNED, Madrid, 2001, pp. 26 y ss.; Y. PINTO SARMIENTO, *Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral*, en *Revista de Derecho del Trabajo*, Uruguay, núm. 22/2019, pp. 203 y ss.

<sup>38</sup> Véase M. GONZÁLEZ RAMÍREZ, *Sistemas de información para la empresa*, Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante, 2001, pp. 258 y ss.; E. LÓPEZ AHUMADA, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*, Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos, Alcalá, 2020, p. 35; E. LÓPEZ AHUMADA, *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, en *Revista de la Facultad de Mexico*, t. LXXI, núm. 281/2021, pp. 80-81; E. LÓPEZ AHUMADA, *La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal*, en *Cielo Laboral*, núm. 10/2021, pp. 6-7; P. MARTÍN, *Teletrabajo y comercio electrónico*, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Madrid, 2014, pp. 6 y ss.; C. MOLINA NAVARRETE, *Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. III, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 408 y ss.; L. OSIO HAVRILUK, *Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*, en *Revista Visión Gerencial*, vol. 14, núm. 2/2015, pp. 414-415.

<sup>39</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universi-*

ción, inadecuación de los espacios, luz, entre otros); otros al horario (trabajar poco o en exceso, o hacerlo en horarios distintos al biorritmo natural, entre otros);<sup>40</sup> o, al acceso a medios informáticos que permitan el trabajo, bajo esta modalidad.<sup>41</sup> También se ha estimado que el trabajo a distancia, en general, pueden encubrir, con facilidad, formas de trabajo informal, disfrazando como trabajo independiente.<sup>42</sup>

En segundo lugar, el trabajo a través de plataformas digitales se caracteriza, siguiendo a García por tres características: *a*) una plataforma virtual a la que acceden los que se encargarán de prestar el servicio, ofertado digitalmente; *b*) ordenación de la prestación de los servicios a través de algoritmos; *c*) valoración de los servicios del prestador, lo que se traduce en una relación de confianza; *d*) flexibilidad y voluntariedad en la prestación de los servicios, pudiendo quien trabaja a través de dichas plataformas, prestar los servicios en horarios y momentos que determine.<sup>43</sup>

---

*dad Católica de Valparaíso*, vol. XXXV, 2010, pp. 96-97; E. LÓPEZ AHUMADA, *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, en *Revista de la Facultad de Mexico*, t. LXXI, núm. 281/2021, p. 78; L. OSIO HAVRILUK, *Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*, en *Revista Visión Gerencial*, vol. 14, núm. 2/2015, p. 417.

<sup>40</sup> Véase M. ALONSO FABREGAT y E. CIFRE GALLEGO, *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*, en *Papeles del Psicólogo*, n. 83/2002, pp. 57-58; Boada y Ficapal, 2012, pp. 154 y ss.; Cataño y Gómez, 2014, pp. 87-89; E. LÓPEZ AHUMADA, *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, en *Revista de la Facultad de Mexico*, t. LXXI, núm. 281/2021, p. 83. Sobre el derecho a la desconexión, Aguilera y Cristóbal, 2017, p. 334; E. LÓPEZ AHUMADA, *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, en *Revista de la Facultad de Mexico*, t. LXXI, núm. 281/2021, pp. 84 y ss.; Y. PINTO SARMIENTO, *Aspectos laborales frente al término o suspensión del contrato en tiempos de pandemia*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 237 y ss.

<sup>41</sup> Véase A. BELZUNEGUI ERASO, *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración público*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 1/2008, pp. 132 y ss.

<sup>42</sup> M. JEFFERY, *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en M. PEGUERA POCH (coordinador), *Derecho y nuevas tecnologías*, Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, 2005, p. 213; E. VÁSQUEZ TRESPALACIOS y E. MARTÍNEZ HERRERA, *Políticas públicas en Seguridad Social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*, en *Revista Gerenc. Polít. Salud*, vol. 12, núm. 24/2013, p. 89; C. MOLINA NAVARRETE, *Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. III, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 405-407.

<sup>43</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 14-15. Véanse también Muñoz, 2018, pp. 13 y ss.; R. POQUET CATALÁ, *Zonas grises en la economía colaborativa: Uber como paradigma*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía*

La reciente Ley N° 21.431, de 11 de marzo de 2022 (que entrará en vigencia el 1 de septiembre de 2022), introduce un Capítulo X, en el título II del Libro I del Código del Trabajo, la regulación de los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, en una doble modalidad: regula tanto la relación de subordinación y dependencia, en el párrafo II, artículos 152 quáter R a 152 quáter V, y, la relación sujeta a un contrato de prestación de servicios, párrafo III, artículos 152 quáter W a 152 quinquies B. En consecuencia, por primera vez en Chile se regulan a los trabajadores independientes. Trabajador independiente es, según la actual legislación, aquellos que prestan los servicios en plataformas sin que se cumplan las condiciones de subordinación y dependencia del artículo 7 del Código del Trabajo, lo que a nuestro juicio dejará un amplio margen para las discusiones judiciales, pues no se establecen criterios precisos que distingan la subordinación y dependencia, del trabajador independiente. Hay un esfuerzo del legislador, en orden a reiterar lo que se ha venido proponiendo en este proyecto, a saber, regular al independiente a la luz de la relación laboral. Se regulan, entre otras materias, detalladamente el contrato de prestación de servicios (artículo 152 quáter X), la obligación de desconexión (artículo 152 quáter Z), la terminación del contrato (artículo 152 quinquies A) y una cláusula general de respeto de los derechos de los trabajadores independientes de plataformas digitales (artículos 152 quinquies B); todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las normas aplicables a los trabajadores de plataformas dependientes, que a su vez remiten a las reglas generales del Código del Trabajo (152 quáter W, inciso 1°).

Una norma de muchísima importancia, para los efectos del proyecto propuesto, es el artículo 152 quáter Y, que establece un mecanismo de formalidad para los trabajadores independientes, al sujetar el pago de los honorarios al otorgamiento de los respectivos documentos tributarios y calificar la actividad de los independientes como una propia del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta. Con ello, la norma, como se dispone en el propio inciso 3 del artículo analizado, garantiza a los trabajadores independientes protección previsional, de salud y frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.<sup>44</sup>

---

*colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 71 y ss.; F. TRILLO, *Trabajo decente y economía digitalizada*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. II, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 434-436.

<sup>44</sup> Un análisis en profundidad de estas materias, J. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 80 y ss.

En cuanto al trabajo en plataformas,<sup>45</sup> hay dos modalidades.<sup>46</sup> En primer lugar, el *crowdsourcing* es una modalidad de trabajo colaborativo a través de internet, que se caracteriza porque varias personas, deslocalizadamente, colaboran en la obtención de un servicio o para resolver problemas; por el otro, el trabajo a demanda mediante apps, importa el denominado *Gig economy* o *uber economy* o economía de encargo,<sup>47</sup> que operan a través de plataformas virtuales, para poner a disposición de terceros, bienes o servicios.<sup>48</sup> Siguiendo a García, el trabajo a través de pla-

<sup>45</sup> Como señala F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters, Madrid, 2021, p. 42, desde un punto de vista tecnológico, las plataformas digitales son sistemas electrónicos de información alojada en un servidor y a la que puede accederse desde dispositivos computarizados de diversa índole, como ordenadores, tablets o smartphones, entre otros.

<sup>46</sup> Véase Y. PINTO SARMIENTO, *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2023, p. 74; R. POQUET CATALÁ, *Zonas grises en la economía colaborativa: Uber como paradigma*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 62-63; F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters, Madrid, 2021, pp. 51-59. A. PIZZI, *Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 64-65. Carreras y Bastidas, 2021, p. 122 indican que dichas actividades necesitan, como notas comunes, las siguientes: a) el necesario uso de internet, la interconexión de personas/servicios/activos; c) el acceso al uso de activos, tangibles o intangibles; d) el logro de interacciones significativas y de confianza; e) el carácter abierto, inclusivo y global.

<sup>47</sup> La denominada economía de plataformas genera actividades de plataformas satélites. A. PIZZI, *Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas*, en Moreno Gené, Josep y Romero Burillo, Ana María (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, p. 63 cita el ejemplo de *Smart Host*, que provee recomendaciones sobre tarifas a los usuarios de plataformas de alojamientos que ofrecen viviendas a clientes.

<sup>48</sup> D. DUEÑAS CID, *El empleo en el marco de la transformación digital: Gig Economy vs Open Collaboration, ¿dos caras de una misma moneda?*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 42; 45. Se trata de dos modelos completamente diferenciados. El autor pone como ejemplo de *Open Collaboration*, Wikipedia. Véase también LL. CARRERAS ROIG y R. BASTIDA VIALCANET, *La economía colaborativa: aspectos económicos y tributarios*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, p. 128; J. MORENO GENÉ, *El impacto de las nuevas tecnologías en difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, p. 183; G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 13-14; F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo*

taformas digitales se caracteriza por:<sup>49</sup> *a*) una plataforma virtual a la que acceden los que se encargarán de prestar el servicio, ofertado digitalmente; *b*) ordenación de la prestación de los servicios a través de algoritmos; *c*) valoración de los servicios del prestador, lo que se traduce en una relación de confianza; *d*) flexibilidad y voluntariedad en la prestación de los servicios, pudiendo quien trabaja a través de dichas plataformas, prestar los servicios en horarios y momentos que determine.<sup>50</sup>

La Ley N° 21.431, de 11 de marzo de 2022 (que entró en vigencia el 1 de septiembre de 2022), introduce un Capítulo X, en el título II del Libro I del Código del Trabajo, la regulación de los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, en una doble modalidad: regula tanto la relación de subordinación y dependencia, en el párrafo II, artículos 152 quáter R a 152 quáter V, y, la relación sujeta a un contrato de prestación de servicios, párrafo III, artículos 152 quáter W a 152 quíques B.

En principio, el artículo 152 quáter Q, letra a), define la empresa de plataforma digital de servicios, en los siguientes términos: «Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales

---

*mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters, Madrid, 2021, pp. 47-48.

<sup>49</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 14-15.

<sup>50</sup> Véase también B. MUÑOZ GARCÍA, *Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, vol. 9, núm. 17/2018, pp. 13 y ss.; Y. PINTO SARMIENTO, *La flexibilidad y precarización de los trabajadores por plataformas digitales y del teletrabajo*, en C. CÉSPEDES MUÑOZ (director), *Derecho y situaciones de excepcionalidad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, p. 116; R. POQUET CATALÁ, *Zonas grises en la economía colaborativa: Uber como paradigma*, en G. GARCÍA GONZÁLEZ y M. REGINA REDHINA (directores), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 71 y ss.; F. TRILLO, *Trabajo decente y economía digitalizada*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. II, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 434-436.

o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma». Como se aprecia, norma chilena regula, como trabajo en plataformas, el denominado Gig Economy, dejando fuera de su regulación el crowdsourcing.<sup>51</sup>

### 3. Incorporación de la robótica al mundo del trabajo

La 4ª Revolución Industrial de la que se viene hablando ha tenido su expresión más profunda en la robótica y la IA. Desde luego el impacto ha sido profundo. En un sentido objetivo, la propia dinámica de la relación laboral la que se ve afectada. A la automatización de labores, propia de la 3ª revolución (pero que se ve profundizada), se agrega la flexibilidad (en términos que la conectividad permitiría trabajar en cualquier tiempo y/o lugar),<sup>52</sup> nuevas modalidades de colaboración y comunicación laboral y la globalización de los mercados.<sup>53</sup> En el Derecho chileno, como señalan Lizama y Ugarte, en el ámbito laboral la descentralización productiva ha sido mayoritariamente entendida como una forma de organi-

<sup>51</sup> La Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1831/30, de 19 de octubre de 2022, que fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431, sigue esta línea interpretativa.

<sup>52</sup> Para el concepto de flexibilidad véase M. CANDELARIA GONZÁLEZ, *Flexibilidad de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista*, en *Gaceta Laboral*, vol. 12, núm. 1/2006, p. 42; Y. PINTO SARMIENTO, *La flexibilidad y precarización de los trabajadores por plataformas digitales y del teletrabajo*, en C. CÉSPEDES MUÑOZ (director). *Derecho y situaciones de excepcionalidad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 111-112; Y. PINTO SARMIENTO, *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2023, pp. 47-50; R. QUINTANILLA NAVARRO, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. III, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 133-134.

<sup>53</sup> L. ARAGÚEZ VALENZUELA, *Relación laboral digitalizada: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019, pp. 21; 280-281; E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1/2005, p. 25; E. GUERRERO VIZUETE, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 38-39; J. MORENO GENÉ, *El impacto de las nuevas tecnologías en difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 182-184; M. PALOMEQUE LÓPEZ, *Sobre las fronteras móviles del Derecho del Trabajo: los trabajadores autónomos económicamente dependientes*, en L. CAMPS RUIZ, J. RAMÍREZ MARTÍNEZ y T. SALA FRANCO (coordinadores), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, p. 466; F. WALKER ERRÁZURIZ y P. ARELLANO ORTIZ, *Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo*, Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 205 y ss.

zación del proceso de elaboración de bienes y servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales, ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo o, en la misma línea, como el encargo a terceros de la realización bien de partes u operaciones singulares del ciclo productivo de una empresa, bien de aquellas actividades complementarias que no corresponde a dicho ciclo productivo, pero que son indispensables en su marcha ordinaria.<sup>54</sup>

En la perspectiva subjetiva, la tecnología ha impactado al trabajador, por el modo en que éste presta sus servicios.<sup>55</sup> En efecto, la irrupción de nuevas formas de trabajo, en las que predominan las nuevas tecnologías, ha puesto en tensión los presupuestos clásicos de la subordinación y dependencia,<sup>56</sup> y ha representado desafíos importantes en

---

<sup>54</sup> Véase L. LIZAMA PORTAL y J.L. UGARTE CATALDO, *Subcontratación y Suministro de Trabajadores*, LexisNexis, Santiago, 2007, pp. 2-3; I. ROJAS MIÑO, *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores*, Abeledo Perrot, Santiago, 2011, pp. 16-17. En el mismo sentido, D. DUEÑAS CID, *El empleo en el marco de la transformación digital: Gig Economy vs Open Collaboration, ¿dos caras de una misma moneda?*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 37-38; A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *La intermediación laboral digital: estado de la cuestión*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 353 y ss.; F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters, Madrid, 2021, p. 41.

<sup>55</sup> Véase A. DOMÍNGUEZ MONTOYA, *Automatización, trabajo y protección: acerca del despido tecnológico en Chile*, en *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. XXXVIII, núm. 2/2025, pp. 83-84.

<sup>56</sup> E. CAAMAÑO ROJO, *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, vol. 18, núm. 1, 2005, pp. 25 y ss.; S. GAMONAL CONTRERAS, *Trabajo y Derecho*, Legal-Publishing, Santiago, 2010, pp. 35 y ss.; G. GAUTHIER, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*, en VV.AA., *A veinte años de la reforma jubilatoria. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2016, pp. 1-4; A. HERRANZ ORTIZ, *Transformación digital de las relaciones laborales y derechos fundamentales: videovigilancia laboral, tutela informativa del trabajador y derecho a la protección de datos personales*, en M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (directora), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social*, Thomson Reuters-Aranzadi, Madrid, 2021, p. 20; A. LLAMOSAS TRÁPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 13 y ss.; J. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 112; 114; J. MERCADER UGUINA, *El impacto de la robótica y el futuro del trabajo*, en *Revista de la Facultad de Derecho de Mexico*, t. LXVII, núm. 269/2017, pp. 150-151; J. MORENO GENÉ, *El impacto de las nuevas*

términos de calidad del empleo, impacto y formación de los trabajadores.<sup>57</sup>

El optimismo por las nuevas tecnologías, sin embargo, encierra problemas de adaptación, formación y acceso.<sup>58</sup> En esta línea, como señala Aragüez, no es posible ingresar al mercado de trabajo si no se poseen rudimentos o conocimientos básicos en las nuevas tecnologías, convirtiéndose en un elemento de exclusión social de mayor impacto.<sup>59</sup>

---

*tecnologías en difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 188-189; Y. PINTO SARMIENTO, *Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, núm. 57/2021, p. 35; F. ROCHA SÁNCHEZ, *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. III, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 262 y ss.; A.M. ROMERO BURILLO, *El marco jurídico-laboral del teletrabajo*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 402-403; F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters, Madrid, 2021, p. 41.

L. OSIO HAVRILUK, *Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*, en *Revista Visión Gerencial*, vol. 14, núm. 2/2015, pp. 412-413.

<sup>57</sup> En este sentido, L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *Relación laboral digitalizada: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019, pp. 23-24; M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, vol. II, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 283 y ss.

<sup>58</sup> J.C. TEDESCO, *Educación en la sociedad del conocimiento*, 3ª reimpresión de la 1ª edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2003, p. 2. Véase, sobre la dificultad de aprendizaje de las nuevas tecnologías por parte de trabajadores, J. ASSENS SERRA, M.J. SERRANO FERNÁNDEZ, M. BOADA CUERVA y J. BOADA GRAU, *El impacto del cambio tecnológico en el empleo. La importancia de la cultura organizativa*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 108-110.

<sup>59</sup> L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *Relación laboral digitalizada: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019, p. 22. Véase también A. HERRANZ ORTIZ, *Transformación digital de las relaciones laborales y derechos fundamentales: videovigilancia laboral, tutela informativa del trabajador y derecho a la protección de datos personales*, en M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (directora), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social*, Thomson Reuters-Aranzadi, Madrid, 2021, p. 20; A. VILLALBA SÁNCHEZ, *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, Madrid, 2024, pp. 31 y ss. Como señala A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *La intermediación laboral digital: estado de la cuestión*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 335-336, apelando a estadísticas en España, un porcentaje importante de la población española busca empleo en RRSS e internet y de ellos, en su mayoría, corresponde al segmento joven de la población.

La robótica y la IA sin embargo, implica unos desafíos más profundos, porque se trata de reemplazo: máquinas diseñadas y programadas para cumplir determinados papeles, que pudieran tener ciertos niveles de consciencia de dichas actividades.<sup>60</sup>

Mercader agrega que, además del reemplazo y pérdida de empleos, según se tenga una visión más o menos pesimista de la robótica, un segundo efecto es lo que denomina la «polarización de la ocupación», es decir, la pérdida progresiva de empleos de salarios medios o bajos, pues el reemplazo opera en el caso de trabajadores que pueden realizar labores puramente mecánicas, pero el temor es que alcance a labores puramente cualificadas.<sup>61</sup> Ello abre espacios a reflexiones más profundas, que no pueden ser abordadas en esta oportunidad, pensamos, tanto en la perspectiva del trabajador, como en la perspectiva del empleador.

En la perspectiva del trabajador, el desafío estará en configurar una relación laboral cuando la labor sea reemplazada por una máquina cuyo algoritmo pueda reemplazar un dependiente. Desde la perspectiva del empleador, los algoritmos permitirán un control que, aunque más efectivo, puede lesionar derechos fundamentales o la intimidad del trabajador.

Dicho lo anterior, exploremos algunas ventajas y desventajas que puede ofrecer, en términos de impacto, las nuevas tecnologías, la IA y la robótica.

#### 4. *Ventajas y desventajas de las tecnologías en el trabajo*

Es indudable que la incorporación de la tecnología, en el mundo del trabajo, presenta innumerables ventajas, como la inmediatez, la rapidez de la producción a gran escala en menos tiempo y con menos trabajadores, el ahorra en costes para la empresa,<sup>62</sup> la posibilidad de incorporar al

---

<sup>60</sup> P. MESEGUER GONZÁLEZ y R. LÓPEZ DE MÁNTARAS BADIA, *Inteligencia Artificial*, CIC, Madrid, 2017, pp. 65-67; J. MERCADER UGUINA, *El impacto de la robótica y el futuro del trabajo*, en *Revista de la Facultad de Derecho de Mexico*, t. LXVII, núm. 269/2017, pp. 152; 156-158; J.A. SANTANDER GIDI, *El impacto de la Inteligencia Artificial en el Derecho del trabajo: evolución y retos futuros*, en *Revista de Derecho Universidad Católica de la Santísima Concepción*, núm. 44/2024, pp. 148-149.

<sup>61</sup> J. MERCADER UGUINA, *El impacto de la robótica y el futuro del trabajo*, en *Revista de la Facultad de Derecho de Mexico*, t. LXVII, núm. 269/2017, pp. 162-163; A. DOMÍNGUEZ MONTOYA, *Automatización, trabajo y protección: acerca del despido tecnológico en Chile*, en *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. XXXVIII, núm. 2/2025, p. 86.

<sup>62</sup> De acuerdo a lo señalado por LL. CARRERAS ROIG y R. BASTIDA VIALCANET, *La economía colaborativa: aspectos económicos y tributarios*, en J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BU-

mundo del trabajo a personas que se les dificulta desplazarse, la menor contaminación al no requerir el desplazamiento al lugar de trabajo, etc.<sup>63</sup> Es más, y de acuerdo a lo señalado por Ginès, «El uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial puede permitir a las empresas adoptar decisiones de gestión de personas de forma automatizada, incrementando en rapidez y efectividad el proceso de decisión». La misma autora añade, como otra de las ventajas de la tecnología en relación a las decisiones que «es una oportunidad para tomar decisiones matemáticamente objetivas y basadas únicamente en méritos, eliminando así decisiones erróneas o sesgadas. Se argumenta que los sistemas de inteligencia artificial permiten tomar decisiones justas, neutrales e íntegramente basadas en parámetros objetivos, además que, a diferencia de las decisiones humanas, son decisiones transparentes y completamente revisables».<sup>64</sup>

Sin embargo, a pesar de las ventajas que hemos señalado, se evidencian una gran cantidad de problemas asociados a la incorporación de las tecnologías al mundo del trabajo. Además de los indicados a propósito del teletrabajo, podemos mencionar, por ejemplo, la delgada línea entre las facultades del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la fiscalización y vigilancia que puede realizar el empleador con medios tecnológicos, ya sea en la misma empresa o en aquellas labores que se realizan fuera del establecimiento o incluso en el mismo domicilio del empleador.<sup>65</sup> En efecto, de acuerdo a Gamonal y Guidi: «el control visual, descentralizado y discontinuo ejercido por los superiores jerárquicos y/o empleadores se ha transformado

---

RILLO (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 34-35: «Se han realizado múltiples estudios sobre el ahorro que genera el teletrabajo. Por ejemplo, incluso antes de la llegada de la COVID-19, las encuestas indicaban que para casi seis de cada diez empresas estadounidenses, los ahorros de costes debido al teletrabajo se consideraban un beneficio significativo (Global Workplace Analytics, 2015). En 2020, Dell tenía un 60% de sus empleados que teletrabajan. Esto les permitía ahorrar 12 millones de dólares anuales al necesitar menos espacio de oficinas. Además, los empleados que teletrabajaban tenían un nivel más elevado de motivación».

<sup>63</sup> Estos avances tecnológicos han generado algunos avances como, participar en proyectos masivos, lo que se ha convertido en una forma de trabajo libre, permitiendo a los ciudadanos ofrecer sus servicios mediante herramientas virtuales, lo que no sólo fomenta nuevas oportunidades de empleo, sino también modalidades de trabajo flexible. Véase Y. PINTO SARMIENTO, *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2023, p. 275.

<sup>64</sup> A. GINÈS I FABRELLAS, *Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio*, en A. GINÈS I FABRELLAS (directora), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2023, p. 17.

<sup>65</sup> Y. PINTO SARMIENTO, *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2023, pp. 276-277.

en un control real, centralizado, e ininterrumpido, ejercido de manera constante a través de instrumentos tecnológicos, tales como tarjetas de identificación personal, GPS, datos biométricos, revisión de telefonía móvil celular con transferencia de datos y multimedia, de pulsaciones y destinatarios, instalación de cámaras de video, registro físico o a través de softwares espías del computador asignado, regulación y revisión del correo electrónico personal y corporativo, revisión de cookies de los sitios visitados en internet, entre otras».<sup>66</sup>

La Dirección del Trabajo (órgano de fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral en Chile), ha señalado que estas medidas de control están sujetas a requisitos generales y específicos «En cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control: a) Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley; b) Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral; c) Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y d) Debe respetarse la dignidad del trabajador. En lo referido a los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en las siguientes: a) No deben dirigirse directamente al trabajador sino que, en lo

---

<sup>66</sup> S. GAMONAL CONTRERAS y C. GUIDI MOGGIA, *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*, Der Ediciones, Santiago, 2020, p. 49. En este punto se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 2328/130 señalando que la cibervigilancia puede tener dos funciones distintas: la exclusiva vigilancia del trabajador o cuando sea necesario por razones técnicas o de seguridad. Sin embargo, afirma que: «el control permanente por las cámaras constituye un atentado desproporcionado a la intimidad del trabajador, ya que permite también evidenciar aspectos de la conducta del trabajador que no dicen relación con la actividad laborativa, es decir con la actividad desarrollada para el cumplimiento de la prestación de trabajo (strictu sensu), sino que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone, denominadas por la doctrina “licencias comportamentales”, y que como tales no tienen por qué ser conocidas por el empleador (José Luis Goñi Sein, *El respeto de la esfera privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988, p. 144 y Daniel Martínez Fons, *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, p. 75). La naturaleza del lugar donde se desarrolla la actividad del sujeto, sea aquel privado o público, no determina la calificación de esa conducta en uno u otro sentido. En consecuencia, una determinada conducta o actividad relativa a aspectos íntimos o privados del trabajador, no deja de serlo por el simple hecho de desarrollarse en el ámbito de la empresa». Es por esto, que el mismo Dictamen considera que los trabajadores no pueden ser objeto de grabación digital, salvo por razones de seguridad.

posible, orientarse en un plano panorámico; b) Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuario, etc.»<sup>67</sup>

Otro de los problemas dice relación con la informalidad que enmascaran o pueden enmascarar las nuevas tecnologías, que ha ocasionado con la incorporación de puestos de trabajos fuera del margen de la ley. Se trata sin duda, de un fenómeno presente en todas las regiones del mundo, lo que se ha incrementado rápidamente, especialmente en las dos décadas pasadas.<sup>68</sup> Para la OIT, es la cara más visible de las carencias laborales que hace referencia a una situación de precarización del empleo. Como indica Arellano: «A modo de ejemplo, podemos señalar la situación de la región del Cono Sur de América, en la cual los trabajadores independientes representan 24% de la población activa y la mayoría de ellos ejerce una actividad dentro de la economía informal» (p. 107).<sup>69</sup>

En relación al mismo concepto, es preciso señalar que el año 2003 la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET), elaboró un estudio de medición de la economía donde se señalaron diversos conceptos, entre ellos el de «sector informal», incluyendo a todos los trabajos en empresas no registradas o empresas privadas pequeñas no constituidas que producen bienes o servicios; el de «empleo asalariado informal», que comprende a todos los empleados asalariados caracterizados por una relación de trabajo que no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo; y el de «economía informal», como todas las actividades económicas de trabajadores o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no recaen en el ámbito de

---

<sup>67</sup> Ordinario N° 2328/130, de 19 de julio de 2002; Ordinario N° 2852/158, de 30 de agosto de 2002; Ordinario N° 3276/173, de 16 de octubre de 2002; Ordinario N° 4822/207, de 11 de noviembre de 2003; y Ordinario N° 2875/72, de 22 de julio de 2003.

<sup>68</sup> E. VÁSQUEZ TRESPALACIOS y E. MARTÍNEZ HERRERA, *Políticas públicas en Seguridad Social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*, en *Revista Gerenc. Polit. Salud*, vol. 12, núm. 24/2013, p. 89; E. LÓPEZ AHUMADA, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*, Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos, Alcalá, 2020, pp. 12-13.

<sup>69</sup> P. ARELLANO ORTIZ, *La informalidad en América Latina: revisión del concepto y experiencias*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. I, núm. 1/2016, p. 107.

mecanismos formales o estos son insuficientes. Junto a lo anterior, se definió empleo informal como: «el número total de trabajos informales, independientemente de si se realizan en empresas del sector formal, empresas del sector informal o en el hogar, durante un período de referencia determinado».<sup>70</sup> Como podemos observar, la OIT propone una definición amplia, abarcando tanto el sector informal como el empleo informal, haciendo hincapié en el marco jurídico y no en la baja productividad del sector. A diferencia de lo propuesto por la Comisión Económica de las Naciones Unidas (UNEC), que ha entendido al sector informal como un sector de baja productividad, que coexiste con un sector económicamente moderno. Por consiguiente, éste último se centra en las unidades productivas y propone un proxy para estimar la magnitud del sector informal: empresas con menos de 5 empleados serían, según este criterio, los que pertenecen al sector informal.<sup>71</sup> La preocupación se ha traducido en las recomendaciones que emanan de la Conferencia N° 104 de la OIT, de 2015, primeras normas dirigidas específicamente a combatir el trabajo informal, así como la Recomendación 204, que implementa los acuerdos y objetivos de la Conferencia.<sup>72</sup>

Por tanto, con la incorporación de las nuevas tecnologías, hemos observado grandes cambios en la manera de relacionarnos en materia laboral, como señala Arellano y Benfeld: «hay algo que no ha variado: la política de la optimización de los procesos productivos y el aseguramiento de métodos de control eficientes sobre los rendimientos esperados de los trabajadores» es por esto y como añaden los autores que «el derecho laboral ha debido adaptarse a la nueva realidad e intentar a su vez mantener el estándar protector que lo caracteriza como rama del ordenamiento jurídico».<sup>73</sup>

Finalmente, asociados a los problemas descritos precedentemente, uno de los problemas que más hemos evidenciado con la incorporación de las tecnologías en el mundo del trabajo, es la brecha digital, y sobre

---

<sup>70</sup> Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_229450.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf).

<sup>71</sup> Para el análisis del concepto, P. ARELLANO ORTIZ, *La informalidad en América Latina: revisión del concepto y experiencias*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. I, núm. 1/2016, pp. 105-106.

<sup>72</sup> Para el análisis E. LÓPEZ AHUMADA, *La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal*, en *Cielo Laboral*, núm. 10/2021, pp. 22-27.

<sup>73</sup> P. ARELLANO ORTIZ y J. BENFELD ESCOBAR, *Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: otra mirada al caso Kronos*, en *Revista chilena de derecho y tecnología*, vol. 6, núm. 2/2017.

todo en el caso de las mujeres, lo que se abordará con mayor detalle a continuación.

## 5. Conclusiones

El Derecho del Trabajo surge en época industrial para dar cuenta de una relación contractual que no se ajustaba a los marcos de del Derecho común. La asimetría contractual y el carácter protector importaban una labor intelectual o manual que se desempeñaba ante un empleador identificado o identificable. El mismo desarrollo del trabajo ha permitido el avance de la tecnología. Sus implicancias en las relaciones laborales no es nueva, pero el impacto de la IA y la robótica ponen en cuestión las bases y presupuestos mismos de dicha relación. No sólo se ha desdibujado el papel del trabajador, sino del empleador. Algoritmos han automatizado para reemplazar al trabajador y han impersonalizado la relación, como en el caso, especialmente, del *Gig economy*. Con todo, las nuevas tecnologías abren también importantes espacios o ventajas de flexibilización, pero el aspecto positivo de este encierra aspectos complejos que deberán atenderse en lo sucesivo: la brecha digital, la cobertura de Seguridad social, la informalidad encubierta, y la lesión a la dignidad y derechos fundamentales son aspectos críticos a los que debe estar atenta la doctrina y la jurisprudencia.

PARTE SECONDA

LE NUOVE FORME DEL LAVORO:  
RISCHI, OPPORTUNITÀ E TUTELE



SVEVA IANESE

GOVERNING ALGORITHMIC POWER AT WORK:  
CONSTITUTIONAL SAFEGUARDS  
AND THE ROLE OF THE AI ACT

SOMMARIO: 1. Labour in the Constitutional framework and the algorithmic transformation of managerial power. – 2. Emerging risks to workers' fundamental rights. – 2.1. Equality and the risk of algorithmic discrimination. – 2.2. Transparency and workers' judicial protection. – 2.3. The right to work and the rise of algorithmic control. – 3. The AI Act and the regulation of algorithmic power. – 3.1. AI systems in the workplace under the AI Act. – 4. Towards the governance of algorithms in the workplace.

1. *Labour in the Constitutional framework and the algorithmic transformation of managerial power*

Work occupies a central position in Italian Constitutional architecture. Article 1 of the Constitution<sup>1</sup> recognises it as the main pillar of the democratic order and one of the main instruments through which individuals participate in economic and social life. This centrality also emerges from other Constitutional provisions concerning work, both as general principles and social rights: Articles 4, 35 and 36 of the Constitution depict work not merely as an economic activity, but as a foundational dimension for the realisation of the individuals.

Moving beyond the Italian Constitution, additional provisions try to protect work as a foundational dimension of the economic landscape. For example, the Charter of Fundamental Rights of the European Union recognises the freedom to choose an occupation and the right to engage in work activities (Art. 15), guarantees every worker the protection against unjustified dismissal (Art. 30), and promotes fair and respectful working conditions (Art. 31). Overall, this multilevel framework<sup>2</sup> aims to

---

<sup>1</sup> Article 1(1) of the Italian Constitution provides that «Italy is a democratic Republic founded on work».

<sup>2</sup> A. ALAIMO, *Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un*

recognise and protect the primacy of work as the foundation of the whole legal system. However, this set of provisions has not been able to protect work from the “Copernican revolution” that affected it since the 1970s<sup>3</sup>. From a “primary” element, work has become “consequential”<sup>4</sup>, no longer built on a monolithic Fordist model, but increasingly shaped by new forms of employment that are multifaceted, atypical and sometimes precarious<sup>5</sup>, thereby challenging traditional social protection systems and collective rights<sup>6</sup>.

This evolution questioned not only some Constitutional assumptions – as already highlighted by scholars<sup>7</sup> and Courts<sup>8</sup> – but the entire structure and design of the contractual relationship between employer and employee. Traditionally, the employment relationship was characterised by an asymmetric structure, in which the employer exercises its powers to guarantee the effectiveness of industrial activities. In particular, the employer was entrusted with (i) organisational power, allowing it to determine the manner in which activities have to be performed, (ii) su-

---

*diritto “aperto” e “multilivello”, in AA.VV., Scritti in onore di Luigi Arcidiacono, vol. I, Giappichelli, Turin, 2011, pp. 25 ff.*

<sup>3</sup> A. CIERVO, *Il lavoro fuori dalla Costituzione. Un percorso di lettura nella più recente dottrina costituzionalistica*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1/2020. See also A. GREEN, *Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market*, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 14, OECD Publishing, Paris, 2024 (<https://doi.org/10.1787/88684e36-en>).

<sup>4</sup> G. ZAGREBELSKY, *Fondata sul lavoro. La solitudine dell'articolo 1*, Torino, 2013, who observes that (p. 4): «La Costituzione pone il lavoro a fondamento, come principio di ciò che segue e ne dipende: dal lavoro, le politiche economiche; dalle politiche economiche, l'economia. Oggi, assistiamo a un mondo che, rispetto a questa sequenza, è rovesciato: dall'economia dipendono le politiche economiche; da queste i diritti e i doveri del lavoro. (...) Il lavoro è [oggi] il risultato passivo di fattori diversi, con i quali deve risultare compatibile. (...) Il lavoro, da “principale”, è diventato “conseguenziale”».

<sup>5</sup> C. SALAZAR, *Diritti e algoritmi: la Gig Economy e il “caso Foodora”, tra giudici e legislatore*, in AA.VV., *Liber amicorum per Pasquale Costanzo*, e-book, 26 giugno 2019, pp. 1 ff.

<sup>6</sup> Among others, A. CANTARO, *Il diritto dimenticato. Il lavoro nella costituzione europea*, Torino, 2007, pp. 21 ff.; S. BORELLI, A. GUAZZAROTTI, S. LORENZON (eds.), *I diritti dei lavoratori nelle Carte europee dei diritti fondamentali*, Napoli, 2012; G. AZZARITI, *Brevi notazioni sulle trasformazioni del diritto costituzionale e sulle sorti del diritto del lavoro in Europa*, in E. GHERA, A. PACE (eds.), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Napoli, 2009, pp. 147 ff.; F. PIZZOLATO, *Mutazioni del potere economico e nuove immagini della libertà*, in *Costituzionalismo.it*, n. 3/2017.

<sup>7</sup> Among others, G. ZAGREBELSKY, *Fondata sul lavoro*, cit.; G.U. RESCIGNO, *Lavoro e Costituzione*, in *Diritto pubblico*, 2009, pp. 21 ff.; G. AZZARITI, *Lavoro. Dalla centralità del lavoro alla teologia economica*, in ID., *Contro il revisionismo costituzionale. Tornare ai fondamentali*, Roma-Bari, 2016, pp. 89 ff.

<sup>8</sup> For a more detailed analysis of constitutional case law, see A. APOSTOLI, *Articolo 4*, in S. BARTOLE, R. BIN (eds.), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008, pp. 38 ff.

pervisory power on workers, and (iii) disciplinary power to react against potential breaches of contractual obligations made by the employee. Because of this structural asymmetry and powers centralization, labour law historically introduced a system of limits and safeguards intended to balance the exercise of managerial power with the protection of workers' dignity and fundamental rights. From this perspective, the regulation of the employment relationship offered by laws aimed to prevent abuses in the exercise of such powers, resulting in unjustified restrictions of the worker's freedom and dignity.

The evolution of digital technologies has progressively transformed the paths and ways through which those managerial powers are exercised. The growing adoption of advanced information systems and data-analysis tools now enables companies to organise, supervise and evaluate workers through increasingly automated processes. In this context, artificial intelligence has gradually assumed a central role, offering effective applications in several aspects of the employment relationship, such as human resources management (e.g. the automated selection of suitable candidates), the organisation of work schedules (e.g. shifts assigned directly by algorithms), and the measurement of work performance (e.g. through the daily monitoring of employees' activities)<sup>9</sup>.

These technologies do not merely represent tools supporting the organisational activities, but deeply affect the way in which managerial powers are *exercised*. Through such systems, organizational commands are given automatically to workers, following an if-then logic (e.g. if A occurs, B should happen); monitoring checks are directed to data, instead of to human activities, as it is considered a more effective way to supervise plants; and decisions – even disciplinary ones – are taken or strongly influenced by data.

On the other hand, digital technologies and artificial intelligence tools are reshaping the deep *essence* of managerial powers. A clear distinction between organisational, supervisory and disciplinary powers has been traditionally promoted by labour laws, considering them ontologically distinct functions – albeit closely interconnected. The introduction of algorithmic systems tends to mitigate this distinction, as they offer “all-in-one” solutions based on a single, comprehensive technological process that provides all these features. For example, specific tools allow

---

<sup>9</sup> Among others, R. WEISKOPF, H.K. HANSEN, *Algorithmic governmentality and the space of ethics: Examples from 'People Analytics'*, in *Human Relations*, 76(3), 2023, pp. 483-506 (<https://doi.org/10.1177/00187267221075346>).

employers to orchestrate the day-to-day organisation of work (organisational power), to monitor its execution (supervisory power), and even to generate assessments that may have punitive consequences (disciplinary power). From this perspective, artificial intelligence is increasingly emerging as a *structural element* of the employment relationship, instead of a mere technological advancement in workspaces.

For these reasons, we believe that the progressive evolution of the concept of “work” must be accompanied by a deep investigation of the role of artificial intelligence in work places, considering both its impact on the agency and managerial power of employers. The aim of this contribution is to explore the risks that still affect the employment relationship, in order to understand whether, and to what extent, artificial intelligence systems are transforming the modern perception and constitutional idea of “work”.

## 2. *Emerging risks to workers’ fundamental rights*

The Copernican transformation described above raises significant questions on the protection of workers’ fundamental rights. The introduction of artificial intelligence into the management of labour – from the support of managerial functions to the preconditions set for work performance – cannot be considered a neutral phenomenon. On the contrary, it generates a series of transformations capable of affecting individual freedom and dignity during the engagement in work activities. In other words, artificial intelligence raises new interpretative issues concerning the balance between the freedom of economic initiative and the protection of workers’ fundamental rights, prompting reflection on the potential risks that the use of such technologies may pose in workplaces. The “traditional” constitutional parameters designed to ensure workers’ dignity, equality and autonomy may be weakened by the additional sources of harm introduced through technological innovation, which invite scholars to reflect on their actual effectiveness.

### 2.1. *Equality and the risk of algorithmic discrimination*

Among the Constitutional parameters most directly affected by the use of artificial intelligence in workplaces, particular relevance must be attributed to the principle of equality (Art. 3 Cost.). Algorithmic systems may give rise to subtle violations of this principle, albeit unintentionally,

in the form of discriminatory or unequal treatment. As they often rely on the processing and analysis of data, this information may consist of both historical and current datasets, which may be either general (e.g. national statistical data) or specific to a particular organisation (e.g. company data). The selection of the data used to train a specific artificial intelligence model is entirely determined by the developer, who enjoys broad discretion in choosing the knowledge bases used for training its systems. Where such data reflect pre-existing misconceptions or ideological assumptions embedded either in the broader social context or within the relevant organisation, these biases may flow into the algorithmic system and be reproduced – or even amplified – by it. Although knowledge bases rarely encode explicitly unfair or disadvantageous rules for particular groups of individuals, when certain assumptions are embedded within corporate or social culture they tend to be reflected in the concrete management of the employment relationship (e.g. career advancement or opportunity denial, salary increases granted or refused, bonuses awarded or withheld). The corresponding data may therefore “capture” such assumptions in numerical form, thereby invisibly encoding them into the trained model. Ultimately, this may lead to unequal treatment of certain categories of workers or candidates (e.g. older, female, African, or non-binary individuals), producing discriminatory effects against them<sup>10</sup>.

These risks emerge particularly in personnel selection processes and in the evaluation of work performance, where automated systems for analysing curricula or classifying employees are already widely used. In these scenarios, the risk that decisions affecting access to employment or the management of the employment relationship may be influenced by opaque algorithmic mechanisms or by data reflecting distorted assumptions raises issues of compatibility with the principle of equality (Article 3 Cost.). Thus, these circumstances force us to reflect on which legal safeguards could be adopted to prevent and/or reduce the eventuality of algorithmic discrimination.

## 2.2. *Transparency and workers’ judicial protection*

A further critical issue connected with the use of artificial intelligence systems in workplaces concerns the transparency of decision-mak-

---

<sup>10</sup> A. FABRIS et al., *Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: A Multidisciplinary Survey*, in *ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology*, 2024 (<https://doi.org/10.1145/3696457>).

ing processes that directly affect the employment relationship. Usually, the use of such tools in personnel selection, performance evaluation or the organisation of work activities is not accompanied by a clear explanation of their functioning and the logic underlying the decisions adopted by the system<sup>11</sup>.

Unlike traditional decision-making processes, in which managerial choices can be traced back to clearly identified actors and explicitly formulated criteria and procedures, algorithmic systems do not allow for an explanatory dialogue nor provide a clear explanation of how and why a specific decision has been made. The opacity of the outcomes may make it difficult to understand the logic linking a given input (e.g. CVs) to the output (e.g. the exclusion / admission of a candidate to the next stage of the recruitment process)<sup>12</sup>, and so to question or criticize it (causing the so-called “black box effect”<sup>13</sup>).

Interestingly, this lack of transparency affects both sides of the contractual relationship: (i) the worker or candidate, who may either be unaware that artificial intelligence systems are being used to manage their position or be compelled to accept their use on a “take-it-or-leave-it” basis<sup>14</sup>, without further explanations; and (ii) the (potential) employer, who, by delegating one or more operational activities to a machine (e.g. CV screening), often lacks the knowledge and expertise necessary to understand the logic underlying the system’s functioning. Although these systems may produce outcomes that are highly significant for the worker’s

---

<sup>11</sup> M.H. JARRAHI, G. NEWLANDS, M.K. LEE, C.T. WOLF, E. KINDER, W. SUTHERLAND, *Algorithmic management in a work context*, in *Big Data & Society*, 8(2), 2021 (<https://doi.org/10.1177/205395172111020332>).

<sup>12</sup> M.M. ZHANG, F.L. COOKE, D. AHLSTROM, N. MCNEIL, *The rise of algorithmic management and implications for work and organisations*, in *New Technology, Work and Employment*, 2025 (<https://doi.org/10.1111/ntwe.12343>).

<sup>13</sup> V.F. PASQUALE, *The Black-Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard, 2016; R.V. YAMPOLSKIY, *Unexplainability and incomprehensibility of artificial intelligence*, in *arXiv:1907.03869*, 2019; A. ADADI, M. BERRADA, *Peeking Inside the Black-Box: A Survey on Explainable Artificial Intelligence (XAI)*, in *IEEE Access*, 6, 2018, pp. 5244-5245; A. KELLY-LYTH, *Algorithmic discrimination at work*, in *European Labour Law Journal*, 14(2), 2023, pp. 152-171 (<https://doi.org/10.1177/20319525231167300>); A. MILANEZ, A. LEMMENS, C. RUGGIU, *Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey*, in *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 31, OECD Publishing ([https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace\\_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf)).

<sup>14</sup> M. MÖHLMANN, L. ZALMANSON, *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy*, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea, 2017.

career, such decisions are difficult to justify (for the company representative), difficult to understand (for the worker), and therefore difficult to challenge.

Such opacity raises important questions with regard to the worker's judicial protection<sup>15</sup>. Although Article 24 of the Italian Constitution guarantees (also) workers the possibility to assert claims before a court to protect their rights, the effectiveness of this guarantee implies that individuals are able to understand the reasons underlying specific decisions affecting their position. From this perspective, the use of algorithmic systems in organizational processes raises the problem of ensuring an adequate level of transparency and intelligibility in automated decision-making<sup>16</sup>, so as to prevent the opacity of technological systems from resulting in a limitation of workers' rights of defence.

### 2.3. *The right to work and the rise of algorithmic control*

Finally, the use of artificial intelligence in workspace may raise questions concerning the right to work, established by Article 4 of the Italian Constitution. Although this provision has been significantly "weakened" by the Italian Constitutional Court<sup>17</sup> – which has reduced it to a mere "freedom of access to work" – this provision continues to depict work as a fundamental means for personal development and fulfillment. Despite this narrowing interpretation, the right to work can still be framed as the right to (i) *choose* and, where applicable, (ii) voluntarily *continue* a work occupation, as well as (iii) to determine the *preferred manner* for carrying out those activities. The Constitutional Court has excluded an infringement of the right above when explicit preconditions for landing a position are set – or, generally, specific requirements and procedures for recruiting are included –, even when they are established in a "top down" manner from employers<sup>18</sup>. Nonetheless, the Court emphasises the need

---

<sup>15</sup> The transparency of systems is, in fact, one of the key principles of the 2019 Ethical Guidelines for Trustworthy Artificial Intelligence, drawn up by the High-Level Expert Group on AI appointed by the European Commission (p. 20 ff.).

<sup>16</sup> A. BUNT, M. LOUNT, C. LAUZON, *Are explanations always important? A study of deployed, low-cost intelligent interactive systems*, in *Proceedings of the 2012 ACM international conference on IUI*, 2012, 169 ss.

<sup>17</sup> Among others, Italian Constitutional Court, judgment no. 81/1963, 7/1966 e 103/1977, 13/1961, 105/1963, 102/1968. See also A. APOSTOLI, *Articolo 4*, in S. BARTOLE, R. BIN (eds.), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008, pp. 38 ff.

<sup>18</sup> Italian Constitutional Court, judgment 8 April 1958, n. 30 and 7 June 1963, n. 105.

to avoid such restrictions, when they result in the suppression or serious limitation of the access to work<sup>19</sup>. This clarification is important, as artificial intelligence may largely affect each of those dimensions of the “right to work”. First of all, the use of algorithmic systems in personnel selection processes may influence the *access* to employment by introducing unnecessarily restrictive requirements that prevent candidates from obtaining the position they seek. This phenomenon is particularly evident throughout the use of Applicant Tracking Systems (ATS). These are recruitment software that algorithmically evaluate candidates through predefined criteria and formal requirements that aim to assess both candidates’ competences and other broader requirements<sup>20</sup>. Artificial intelligence tools may also affect *the way in which work activities are carried out* and employment relationships evolve consequently. This aspect is particularly evident in the gig economy, where workers are required to provide the requested services using the technological equipment (e.g. smartphones) and software imposed by the platform. In such cases, the collaboration is essentially “predesigned” and leaves little or no room for workers to introduce variations – even improvements – in the way tasks are performed<sup>21</sup>. Finally, artificial intelligence tools may affect the *continuation* of employment relationships. This occurs, for example, where algorithmic systems are used to evaluate employees’ performance or to allocate opportunities for professional advancement. In digital platforms, the matching between supply and demand is determined by the platform itself, often on a task-by-task basis, meaning that the continuation of the relationship between a worker and a client largely lies beyond the worker’s control. Additionally, in these contexts, workers’ performance is typically assessed through rating systems whose results are provided without further feedback, preventing individuals from improving their performance or correcting mistakes. A rejection or poor performance

---

<sup>19</sup> Italian Constitutional Court, judgment 13 February 1960, n. 6.

<sup>20</sup> M. RAGHAVAN, S. BAROCAS, J. KLEINBERG, K. LEVY, *Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices*, in *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, ACM, 2020, pp. 469-481 (<https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>).

<sup>21</sup> The issue of platform workers – particularly riders – has been widely debated in this regard and has been examined, among others, by the Italian Supreme Court in the so-called «Foodora case» (judgment of 24 January 2020, no. 1663). For a commentary on the decision, see V. MARTINO, *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2020 (<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/438-brevi-note-alla-sentenza-n-1663-2020-della-cassazione>).

may also negatively affect their reputation on the platform, thereby further reducing their future employment opportunities<sup>22</sup>.

In such contexts, the “right to work” appears to be significantly compromised, as workers’ freedom and dignity are increasingly replaced by data-driven assessments and performance rankings.

Given its implications for Constitutional principles and fundamental rights, the use of artificial intelligence in the workplace has progressively attracted the attention of the European lawmaker. Through Regulation (EU) 2024/1689 on artificial intelligence (“AI Act”), the European Union has introduced a regulatory framework aimed at governing the use of AI systems from a human-centred perspective, in order to minimize the associated risks – some of which have been recalled above – and strengthening the protection of workers.

### 3. *The AI Act and the regulation of algorithmic power*

This framework introduces the first horizontal regulatory regime dedicated to the development, placing on the market, putting into service and use of artificial intelligence systems in Europe. The Regulation aims to promote the development and adoption of trustworthy and human-centred artificial intelligence technologies, while ensuring a high level of transparency and the protection of fundamental rights, potentially affected by the use of those technologies.

The central element of this framework is the adoption of a risk-based approach. According to this criterion, the obligations and duties established in the AI Act should vary depending on the level of risk posed by a given artificial intelligence system, both in terms of safety and breach to fundamental rights. Through this approach, the European legislator seeks to identify and regulate those AI applications that present the highest risks, while providing progressively lighter countermeasures and safeguards as the risk profile decreases.

Within the classification established by the AI Act, the workplace is particularly relevant and emerges as a crucial context for the application of potentially harmful artificial intelligence systems, affecting individuals’

---

<sup>22</sup> Among others, ILO and JRC, *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Working paper n. 9/2022 ([https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_849220.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf)); J. BERG, U. RANI, M. FURRER, E. HARMON, M.S. SILBERMAN, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva, ILO, 2018.

rights and freedoms. The Regulation acknowledges that the use of algorithmic tools in work management may significantly affect fundamental rights – such as the access to work opportunities, equal treatment and workers’ dignity –, and therefore deserves tailored safeguards.

### 3.1. *AI systems in the workplace under the AI Act*

First, the Regulation identifies specific uses of artificial intelligence systems that are considered so harmful that their placing on the market, putting into service or use is expressly prohibited, as they may be particularly damaging and detrimental for the foundational values of the European Union (e.g. human dignity, equality and non-discrimination). Concerning the employment context, the AI Act explicitly prohibits the use of systems capable of inferring individuals’ emotions in workplaces (Art. 5(1)(f) AI Act). Such applications are considered particularly harmful when used in those contexts, as the power imbalance between the employer and the employee, combined with the intrusive and context-sensitive nature of those systems, may lead to detrimental or discriminatory treatment against targeted individuals or groups (e.g. ethnic classes)<sup>23</sup>.

Further examples of prohibited artificial intelligence systems may also be identified. Although their application is not directly linked to the employment context, they could be associated with the workplace when looking at their concrete applications. For example, the systems aimed at assigning scores to individuals (so-called “social scoring”) based on their behaviour in various social contexts, including the workplace, may produce discriminatory or detrimental outcomes and so their use is prohibited (Art. 5(1)(c) AI Act). Similarly, the Regulation bans the use of biometric categorisation systems designed to classify individuals on the basis of their biometric data in order to infer sensitive characteristics, such as trade union membership (Art. 5(1)(g) AI Act).

Alongside systems posing unacceptable risks – and so fully prohibited by the legislator under Art. 5 of the AI Act –, the Regulation also establishes the category of high-risk systems. These are artificial intelligence tools that may give rise to serious risks and whose use, although permitted, must be subject to strict safeguards. Specifically concerning

---

<sup>23</sup> The Regulation itself acknowledges that «the expression of emotions varies significantly across cultures and situations, and even with regard to the same individual. Among the main shortcomings of such systems are their limited reliability, lack of specificity and limited generalisability» (Recital 44, *AI Act*).

the workplace domain, the AI Act classifies as high-risk systems those used for (i) the recruitment and selection of candidates (Art. 4(a), Annex III AI Act); and (ii) the evaluation of employees' performance, the allocation of tasks or working shifts, and the adoption of decisions affecting the worker's career progression or continued employment (Art. 4(b), Annex III AI Act). The classification of such systems as "high-risk" reflects the awareness of the European legislator that automated decision-making in these areas may have direct and significant effects on individuals, potentially compromising their foundational rights (namely, the right to work).

Alongside unacceptable and high-risk systems, the Regulation establishes additional transparency obligations for specific artificial intelligence systems, classified as limited-risk (Art. 50(1) AI Act). Specifically concerning the workplace domain, this category may include, for example, automated interaction tools used in human resource management processes, such as chatbots or digital systems supporting communication with workers. The major obligation for limited-risk systems concerns transparency duties, as users must always be informed when they are interacting with an automated (meaning, artificial) system.

Finally, various digital tools used in the workplace may fall within the residual category of minimal-risk systems, for which the Regulation does not impose specific obligations. These include, for instance, data-analysis support tools or applications that do not directly affect managerial decision-making processes.

Beyond prohibited systems – whose potential harmfulness is addressed through an *ex ante* prohibition – the category of systems deserving particular attention in our exploration is certainly that of high-risk systems. The classification of an AI tool as high-risk entails the application of specific obligations for providers – and, partially, for deployers –, to guarantee their coherence with the foundational values of the European Union. Firstly, the Regulation requires developers to build a risk management system, aimed at identifying, analysing and mitigating the potential negative effects of such systems on individuals' rights (Art. 9, AI Act). This mechanism requires to assess in advance the risks associated with the use of a specific system and to adopt appropriate measures to prevent or, at least, minimize them. In the case of deployers, they are required to monitor the functioning (Art. 26(5), AI Act) and carry out an assessment of the impact that the use of such high-risk systems may have on fundamental rights instead (Art. 35, AI Act).

Another key obligation concerns the quality of the data used for developing and training AI systems. The Regulation requires that these datasets are relevant, representative and properly governed, in order to reduce systemic errors or discriminatory outcomes (Artt. 10 and 26(4), AI Act). The Regulation also establishes obligations concerning technical documentation and traceability, intended to ensure that the functioning of artificial intelligence systems can be understood and verified (Artt. 11 and 26(4), AI Act). These measures aim to reduce the opacity of algorithmic systems and to promote accountability in the use of such technologies.

Finally, particular importance is given to human oversight, which requires that high-risk artificial intelligence systems are designed and used in a manner that allows for meaningful human control and intervention (Artt. 14 and 26(2), AI Act). This requirement seeks to prevent decisions with significant implications for individuals' rights – such as those affecting employees – from being entirely delegated to machines, without the involvement of human controllers.

Overall, the framework introduced by the AI Act – particularly with regard to high-risk systems – could be considered an initial attempt to address the dangers associated with the increased adoption of artificial intelligence tools in a systematic way, even in workplace contexts. From this perspective, the requirements established by the Regulation may be interpreted not only as a way for protecting European values and human dignity, but also as an instrument for preventing some of the constitutional risks associated with the use of algorithmic systems in workplaces. Although the AI Act is formally depicted as a horizontal regulatory framework, many of its safeguards appear directly connected to the constitutional dimension of work.

As discussed above, the use of algorithmic systems in the workplace questions multiple Constitutional provisions, including the principle of equality, the right-freedom to work and the right of defence for workers. The guarantees introduced by the AI Act can be further empowered to mitigate contemporary concerns and translate them into specific legal requirements applicable to employers, as deployers (or even developers).

For example, risk assessment or risk management systems and the requirement of human oversight should avoid decisions affecting individuals' working positions from being fully delegated to automated systems, without any human intervention, thereby helping to preserve human leadership on key decisions affecting employees without compro-

mising their right-freedom to work (Art. 4, Cost.). Similarly, the quality and representativeness of training data could be a useful measure to reduce the risk of discriminatory effects, thus providing a potential safeguard against the concerns relating to inequality and discrimination, as discussed above (Art. 3, Cost.). Finally, the obligations concerning technical documentation, traceability and transparency of artificial intelligence systems are aimed at limiting the opacity of automated decision-making processes, making it at least partly possible to understand and challenge decisions affecting the employment relationship and thereby strengthening the conditions for the effective exercise of the worker's right of defence (Art. 24, Cost.).

In conclusion, we believe the duties posed by the AI Act represent a useful instrument for mitigating certain constitutional risks associated with the use of algorithmic systems in workplaces. However, the AI Act regulatory framework cannot exhaust all the legal issues raised by the use of artificial intelligence in employment contexts, which are continuously evolving. As the integration of "intelligent" tools in work management activities is still expanding, it raises urgent questions concerning the ways in which the broader legal system can ensure an appropriate balance between technological innovation, the freedom of economic initiative, and the protection of workers' fundamental rights. From this perspective, the AI Act represents only the first step of a broader process aimed at constructing a strategic governance approach for algorithms, intended to define the limits and conditions under which AI-powered managerial capacity could be performed in the workplace.

#### 4. *Towards the governance of algorithms in the workplace*

The technological transformations affecting the organisation of work show that artificial intelligence does not merely represent an innovative supportive tool, but affects the essential configuration of managerial powers. The integration of data-analysis systems, automated decision-making processes and human resource management tools makes it possible to concentrate within technological systems functions that, under the traditional model of labour law, were corresponding to distinct employer powers (namely, organizational, supervision and evaluation powers, as mentioned above). In other words, artificial intelligence emerged as the primary means through which power is exercised in contemporary firms. As discussed above, the Italian Constitution already

provides some parameters that may help govern these transformations while protecting human dignity, equality and employee's freedom. However, such Constitutional safeguards need adaptation and may not be enough to minimize the emerging risks associated with algorithmic autocracy. Even if the recent adoption of the AI Act serves as an initial attempt to address the legal implications arising from the use of artificial intelligence in workplace contexts, issues concerning opacity and inequality in employment relationships require a continuous adaptation and force us to reframe traditional legal categories in a new way.

In this perspective, the growing diffusion of algorithmic systems makes it necessary to develop a comprehensive governance strategy for algorithms in the workplace. This framework should be capable of ensuring that technological innovation evolves in compliance with fundamental rights and the foundational legal principles. This perspective implies not only the introduction of horizontal regulatory instruments capable of guaranteeing the transparency, accountability and reliability of AI-driven processes, and the preservation of human control over automated decisions in every domain. It may also require the development of tailored tools, both 'hard' (i.e., local regulations) and 'soft' (i.e., procedures, architectural models, technical standards) aimed at making algorithms "for work" verifiable and trustable. In this perspective, some regulatory experiences emerging abroad offer an interesting guideline for those attempts. For example, the City of New York recently adopted the 'Automated Employment Decision Tools' bill (Law n. 2021/144) requiring that (i) automated employment decision tool should be subject to independent bias audits prior to their use, (ii) information about the bias audit is made publicly available to the public, and (iii) specific notices are provided to employees or job candidates<sup>24</sup>. Similarly, Spain adopted the Royal Decree n. 9/2021, which introduced specific information obligations towards workers' representatives regarding the algorithmic systems used for organising and managing work activities within digital platforms<sup>25</sup>.

Building on these considerations, the large emergence of algorithms "for work" requires the legal system to ensure that the exercise of man-

---

<sup>24</sup> City of New York, Local Law n. 144 of 2021. Full text is available at: <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=4344524&GUID=B051915D-A9AC-451E-81F8-6596032FA3F9&Options=ID%7CText%7C&Search=>.

<sup>25</sup> Spanish head of State, Royal Decree-Law 9/2021, of May 11, 2021. Full text is available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-7840>.

agerial power remains consistent with the Constitutional and Labour principles governing employment relationships. Even if “intelligent” tools are reshaping the ways in which managerial authority is exercised, Constitutional provisions should represent the normative framework within which these technological transformations must be channelled.

From this perspective, the development of governance strategy for algorithms in the workplace could be conceived as a complementary layer aimed at operationalising constitutional guarantees within technologically mediated relationships. While the AI Act provides an important horizontal framework governing artificial intelligence across multiple sectors, the particular characteristics of employment relationships – marked by structural asymmetry and the potential impact on fundamental rights – require a more context-sensitive approach. In this sense, the governance of algorithms in the workplace ultimately represents an effort to ensure that, even in the modern age, the organisation of work remains anchored to the Constitutional principles placing individuals at the centre of the whole legal order.



GIOVANNI COMAZZETTO

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:  
ORIGINI, EVOLUZIONE, PROSPETTIVE\*

«Al pomposo decalogo dei ‘diritti inalienabili dell’uomo’ subentra la modesta Magna Charta di una giornata lavorativa limitata per legge, che finalmente chiarisce quando termina il tempo che l’operaio *vende*, e quando inizia il tempo che *gli appartiene in proprio*. *Quantum mutatus ab illo!*»

(K. MARX, *Il Capitale*)

SOMMARIO: 1. L’Ultima Thule del capitalismo digitale: l’incerto confine tra tempo di lavoro e tempo di vita. – 2. La disconnessione dai dispositivi tecnologici come nuovo diritto fondamentale? – 3. Il diritto alla disconnessione nello scenario italiano ed europeo. – 4. Considerazioni conclusive.

1. *L’Ultima Thule del capitalismo digitale: l’incerto confine tra tempo di lavoro e tempo di vita*

Il tema dei limiti della giornata lavorativa assume nuove sembianze nell’epoca del *platform capitalism*<sup>1</sup>, dove il tempo appare come la «vera risorsa scarsa e la meno rinnovabile»<sup>2</sup>. Sul punto occorre prendere in considerazione, per quanto possibile, le tendenze di lungo periodo, ed esaminare come le trasformazioni che contrassegnano la contemporaneità si siano innestate sulla crisi, già ampiamente diagnosticata, del modello standard di definizione del tempo di lavoro<sup>3</sup>. L’analisi marxiana ri-

---

\* Il saggio è destinato a comparire, con lievi variazioni, nel fascicolo n. 2/2026 della rivista *dirittifondamentali.it*.

<sup>1</sup> L’espressione dà il titolo all’importante opera di Nick Srnicek *Platform Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2016, tradotta in italiano con il titolo *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, Luiss University Press, Roma, 2017.

<sup>2</sup> D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 1/2017, p. 9.

<sup>3</sup> Vedi L. PERO, *Politiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 1/1998, p. 118 ss.

sulta preziosa, su questo fronte, in quanto è alla luce di essa che possiamo constatare come la natura “vampiresca” del capitale oggi non si manifesti più – o non si manifesti *soltanto* – nel tentativo di prolungare la giornata lavorativa (tentativo ad un certo punto arginato, nell’organizzazione lavorativa di stampo fordista, dalla legislazione in materia), bensì nell’intorbidamento dei confini tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Negli ultimi decenni del Novecento si sono affermati schemi di lavoro post-fordisti improntati a una sempre maggiore flessibilità<sup>4</sup>: occorre fare i conti, «più che con un’attenta organizzazione della produzione, con l’accresciuta competizione dei mercati», e si andava a cercare la produttività del sistema «in modi più sofisticati, ovvero chiedendo al lavoro da un lato maggiore specializzazione e dall’altro maggiore adattamento»<sup>5</sup>. Diversi *pattern* temporali si sono allora sviluppati nei differenti settori, con una divaricazione piuttosto evidente tra l’orario di lavoro industriale e l’orario di lavoro nel settore dei servizi. Quelli che sono stati efficacemente definiti come i «costi umani della flessibilità»<sup>6</sup> sono particolarmente visibili nel lavoro *part-time*, che è divenuto il contrassegno di un’ampia congerie di lavori dequalificati e a basso reddito, tipici dei *gig workers*, dei rider o di chi fa lavoretti saltuari. Differente, ma di impatto altrettanto intenso in termini di flessibilizzazione ed estensione degli orari di lavoro, è stata l’evoluzione del terziario avanzato e delle professioni, dove il fenomeno delle *long hours* è legato talvolta alla stessa volontà del lavoratore e ad ambizioni di carriera, ma appare generalmente dovuto ad una cultura del lavoro che premia la disponibilità al prolungamento degli orari d’ufficio<sup>7</sup>.

Le nuove forme di lavoro consentite dall’evoluzione tecnologica, quali il lavoro agile<sup>8</sup> e il lavoro a distanza – la cui diffusione ha cono-

---

<sup>4</sup> Come ricorda M. FERRERA, *Trent’anni dopo. Il welfare state europeo tra crisi e trasformazione*, in *Stato e mercato*, n. 2/2007, p. 355, «a partire dagli anni settanta, l’occupazione “fordista” (vale a dire posti di lavoro stabili e sicuri con contratti a tempo indeterminato) è stata protagonista di una diminuzione costante, non pienamente compensata dall’aumento delle forme di occupazione “atipiche” (quali i lavori a tempo determinato o part-time). I lavori a basso salario e di scarsa qualità hanno determinato un aumento del numero dei “working poors”, sistematicamente esposti ai rischi sul mercato del lavoro e all’esclusione sociale».

<sup>5</sup> A.M. PONZELLINI, *Il valore del tempo nel lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 4/2024, p. 2.

<sup>6</sup> L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.

<sup>7</sup> Osserva A.V. FIORUCCI, *La limitazione del tempo di lavoro agile nella disciplina legale e collettiva*, in *Labour&Law Issues*, n. 2/2023, p. 28, che la tendenza citata spesso «non sembra dipendere da richieste esplicite da parte dei capi, ma essere frutto di una scelta – all’evidenza non libera, ma condizionata da un’organizzazione del lavoro che tende alla saturazione – degli stessi lavoratori, oberati “a monte” da carichi non adeguati e talvolta asfissianti».

<sup>8</sup> Definito dall’articolo 18, comma 1, della l. 22 maggio 2017, n. 81 come «modalità di

sciuto una forte accelerazione per effetto della vicenda pandemica<sup>9</sup> –, impongono ora di riflettere sia sui rischi cui sono sottoposti i lavoratori per effetto dell'adozione di tali modelli organizzativi (e pertanto sulle esigenze di tutela che ne emergono), sia sull'opportunità di un ripensamento radicale delle modalità di regolazione del tempo di lavoro. Occorre infatti interrogarsi sull'adeguatezza della normativa esistente a regolare i fenomeni descritti, anche alla luce di coordinate costituzionali che appaiono modellate sulla figura del lavoratore subordinato<sup>10</sup>, la cui prestazione lavorativa doveva essere, secondo i Costituenti, precisamente delimitata nel tempo e nello spazio; coordinate che con fatica si applicano alle diverse figure di *working poors*<sup>11</sup> che ci consegna il capitalismo digitale di oggi<sup>12</sup>.

*esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».*

<sup>9</sup> A. MURRU, *Telelavoro e lavoro agile nella prospettiva di un futuro intervento del legislatore europeo*, in *Federalismi.it*, n. 6/2025, p. 158, riporta che «nel 2019 appena l'11% dei lavoratori europei svolgevano le proprie prestazioni lavorative a distanza, dato che è salito al 48% nel luglio del 2020 in corrispondenza del picco dell'emergenza da Covid-19».

<sup>10</sup> Vedi il contributo di Paolo Costa in questo Volume. V. anche F. BANO, *Quando lo sfruttamento è smart*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2021, p. 307, che parla di «crisi del paradigma lavoristico» data dal «moltiplicarsi di fattispecie dentro e fuori la subordinazione, in una poco controllata stabilizzazione dei significati e un'incerta riconducibilità a sistema», e M. BERTOLISSI, *Non conforme a Costituzione. Saggio sul declino della dignità*, in *Rivista AIC*, n. 1/2024, pp. 243-244, per il quale «sono radicalmente mutati il mondo del lavoro, le sue forme ed un'infinità di profili. Ma il problema della misura del salario, dello stipendio o del corrispettivo, che dir si voglia, rimane una variabile non indipendente dalla vita, ma ad essa connessa. La realtà esibisce ben altro: ormai, lo sfruttamento dell'uomo sull'uomo è un dato incontestabile».

<sup>11</sup> Si veda il contributo di Davide Testa in questo Volume. Osserva I. MASSA PINTO, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora (Tribunale di Torino, sent. n. 778 del 2018)*, in *Osservatorio costituzionale*, n. 2/2018, pp. 9-10, che una lettura «intransigente» non è più sufficiente «ad affrontare l'inesorabile ineffettività delle disposizioni costituzionali (anche) in materia di lavoro, specie a fronte delle nuove forme di svantaggio. Non si può cioè rispondere alle sfide dell'economia digitale semplicemente invocando la necessità di estendere la disciplina del lavoro subordinato ai nuovi lavoratori»; e tuttavia la lettura «classista» delle disposizioni costituzionali «continua ad avere la sua utilità nella misura in cui custodisce un nucleo di senso profondo il cui presupposto è la perdurante disuguaglianza tra capitale e lavoro, anche e soprattutto per i nuovi tipi di lavoro: questo nucleo di senso si traduce in un divieto assoluto – un vero e proprio *tabù* – nei confronti dello schiacciamento del lavoro prestato in condizioni *sostanziali* di dipendenza economico-sociale».

<sup>12</sup> Per M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2022, pp. 145-146, «queste nozioni di lavoro e di mercato

## 2. *La disconnessione dai dispositivi tecnologici come nuovo diritto fondamentale?*

La destrutturazione del rapporto lavorativo si determina oggi sia sul piano spaziale sia su quello temporale: quanto al primo profilo, si può osservare che nei nuovi modelli organizzativi viene meno la postazione fissa di lavoro, e diventa più agevole lavorare ovunque e anche contemporaneamente per più richiedenti<sup>13</sup>; quanto al secondo profilo, è stato detto che è sempre più valorizzata l'autonomia del lavoratore nella gestione dei tempi di realizzazione dei progetti, superando così la rigidità degli schemi organizzativi ereditati dal fordismo<sup>14</sup>.

Il desiderio di valorizzare queste nuove forme di lavoro in quanto – così, almeno, si riteneva inizialmente – favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si scontra tuttavia con una realtà differente, data dalla commistione di questi ultimi (*time porosity*), dalla dilatazione delle ore dedicate all'attività lavorativa e da rischi di segregazione di genere, come avvenuto nel periodo pandemico<sup>15</sup>. Il rischio, insomma, è che il confine (faticosamente disegnato fin dalle lotte sindacali di metà Ottocento) tra orario di lavoro e tempo libero divenga sempre più sfumato, a tutto svantaggio del lavoratore.

Da ciò nasce l'esigenza, da molti sottolineata, di riconoscere un nuovo diritto, il *right to disconnect*, efficacemente definito come il «diritto del lavoratore all'irreperibilità», cioè come il diritto a non essere oggetto di richieste datoriali (o di richieste da parte di altri colleghi, a ben vedere) al di fuori dell'orario di lavoro<sup>16</sup>. Fenomeni come il *workaholism* e l'o-

---

del lavoro permeate di industrialismo e di fordismo [sono] diventate, nel corso del tempo, dei veri e propri ostacoli epistemologici che limitano in modo decisivo – e in negativo – l'evoluzione della riflessione giuridica sul rapporto tra la persona e il lavoro anche dal punto di vista del nodo delle tutele a garanzia della salute e sicurezza sul lavoro».

<sup>13</sup> V. sul punto C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour&Law Issues*, n. 1/2023, p. 23 ss., e M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro*, cit., p. 147, per il quale la prestazione di lavoro diviene ora «in un certo senso “fluida”, destandardizzata e frammentata».

<sup>14</sup> Per G. FRIEDMAN, *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*, in *Review of Keynesian Economics*, n. 2/2014, p. 185, ad esempio, «Those who are enthusiastic about the gig economy are right that breaking down rigid organizations and internal labor markets can be liberating both for individual workers and for businesses. The social problem is to find a way to expand individual autonomy while providing security and community through new forms of social support».

<sup>15</sup> Cfr. M. MILITELLO, *Working time is for everybody. Per una regolazione di genere dell'orario di lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 4/2025, pp. 671-672. Sul tema, v. il contributo di Ilaria De Cesare in questo Volume.

<sup>16</sup> V. il contributo di Filippo Pizzolato in questo Volume, ove si afferma che «Tale di-

*verwork*, sempre più diffusi nel mondo dei lavori cognitivi<sup>17</sup>, inducono invero a considerare opportuna una nuova disciplina dell'orario di lavoro (e del diritto alla disconnessione) che obblighi lo stesso lavoratore a “staccarsi dal computer”, quantomeno per scopi attinenti all'attività lavorativa. In quest'ultimo senso, il diritto alla disconnessione andrebbe concepito non tanto in senso speculare al diritto di accesso alla rete, quanto piuttosto come il diritto di «rimanere nella rete in modo selettivo»<sup>18</sup>.

È giusto però, preliminarmente, interrogarsi sull'effettiva necessità di qualificare come “diritto” questa esigenza di tutela, che, per quanto relativa a fenomeni diffusi soprattutto negli ultimi anni (come lo *smart working* o il lavoro a distanza), intreccia inevitabilmente interessi già tutelati da diritti consolidati anche a livello sovranazionale e internazionale, come il diritto al riposo, il diritto alla salute e il diritto al rispetto della vita privata e familiare<sup>19</sup>.

Ci si può chiedere, ad esempio, se sia sufficiente a tutelare il lavoratore la mera previsione di divieti di “iperconnessione” (secondo una prassi già sperimentata da alcune grandi aziende nello scorso decennio<sup>20</sup>). In tal senso, per garantire la disconnessione del lavoratore sarebbe sufficiente l'introduzione di un divieto, rivolto al datore di lavoro, di contattare il lavoratore al di fuori dell'orario concordato e di chiedergli di rispondere a *email*, messaggi e ad altre comunicazioni. Tale misura non sarebbe però agevolmente applicabile nei casi in cui la prestazione lavorativa agile o a distanza sia svolta mediante strumenti informatici di proprietà del lavoratore, con la conseguente difficoltà (se non impossibilità) di “scollegare” automaticamente quest'ultimo al termine della prestazione<sup>21</sup>.

---

ritto ambisce a ergere un argine a una pericolosa indistinguibilità e continuità tra tempo del lavoro, sottoposto alla direzione e al controllo, e tempo del non lavoro».

<sup>17</sup> V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *Lavoro e diritto*, n. 1/2021, p. 56 ss.

<sup>18</sup> D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione*, cit., p. 9.

<sup>19</sup> Rileva le «molteplici finalità» presidiate dal diritto alla disconnessione S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, n. 2/2021, p. 94.

<sup>20</sup> C. TIMELLINI, *La disconnessione bussava alla porta del legislatore*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 1/2019, p. 327, sottolinea che il divieto di iperconnessione indubbiamente implica la disconnessione dai dispositivi tecnologici, ma non è vero il contrario, in quanto il lavoratore può ben esercitare il diritto di disconnettersi anche se non ricorre una situazione di “iperconnessione”. Sembra inoltre che i due concetti non siano perfettamente speculari: il diritto alla disconnessione spetta evidentemente al lavoratore, mentre il divieto di iperconnessione dovrebbe gravare su entrambe le parti del rapporto – dovendosi però dubitare dell'utilità di una previsione di tale obbligo in capo al datore di lavoro, in assenza di una sanzione per l'inadempimento.

<sup>21</sup> Si veda l'articolo 90, comma 2, del d.l. n. 34/2020, che ha previsto la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa agile anche attraverso strumenti informatici del dipendente:

Questa ricostruzione, in ogni caso, non persuade: gli interessi tutelati dalla disconnessione appaiono di tale portata da non poter essere adeguatamente perseguiti tramite la sola introduzione di un divieto in capo al datore di lavoro. Come già accennato, la disconnessione concerne un novero di interessi più ampio: tutela la salute del lavoratore, visti i particolari rischi psico-fisici connessi al lavoro digitale; garantisce il rispetto dei tempi di riposo minimo, che sarebbero compromessi da chiamate e messaggi provenienti dal datore di lavoro o da altri colleghi; salvaguarda la divisione tra vita privata e vita lavorativa; ampliando ulteriormente lo sguardo, essa tutela la dignità del lavoratore, la sua libertà di gestire in autonomia il tempo di non lavoro e di svago<sup>22</sup>.

Un ulteriore profilo, raramente messo a fuoco dalla dottrina, riguarda il possibile contrasto tra la dilatazione dei tempi di lavoro, dovuta alla rilevata “indistinzione” tra orari di lavoro e orari di non lavoro, e il principio costituzionale della *proporzionalità della retribuzione* alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. La difficoltà di misurare il tempo di lavoro “aggiuntivo”, offerto dal lavoratore al di fuori degli orari prestabiliti, finisce per ridondare in un (ulteriore) pregiudizio per quest’ultimo: se è vero che la Corte di giustizia, ad esempio, tende a considerare le ore di reperibilità come orari di lavoro<sup>23</sup>, permangono delle incertezze giurisprudenziali in merito alla qualificazione come orario di lavoro del tempo in cui il lavoratore è tenuto a rispondere alle comunicazioni aziendali<sup>24</sup>. Come è stato giustamente osservato, inoltre, la mancanza di un sistema efficace di rilevazione del tempo di lavoro rende molto più difficile per il lavoratore tutelare in giudizio i propri diritti, poiché difetta la possibilità di stabilire con oggettività e certezza la quantità di lavoro effettivamente svolto<sup>25</sup>. Anche ritenendo che il lavoratore debba essere tutelato

---

sul punto cfr. D. CALDERARA, *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 2/2022, pp. 270-271.

<sup>22</sup> Così, condivisibilmente, A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Dell’obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità, tutele*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 2/2023, p. 348.

<sup>23</sup> Sui diversi criteri adottati dalla Corte di giustizia v. S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2021, p. 344 ss.

<sup>24</sup> Sembra condivisibile l’affermazione di M.T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost.*, in *Labour&Law Issues*, n. 1/2022, p. 105, per cui «Il tempo (...) è necessario criterio di misura della retribuzione anche per i periodi di “reperibilità” e “disponibilità” durante i quali il lavoratore sia soggetto al potere di eterodirezione della controparte».

<sup>25</sup> M.G. ELMO, *La misurazione dell’orario nel lavoro agile*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 4/2024, p. 350.

da richieste di connessione “fuori orario” nel periodo di riposo giornaliero previsto dalla legge (undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, secondo l’articolo 7 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66), non è allora chiaro come debba essere disciplinata, in termini retributivi e non solo, l’eventuale richiesta di connessione rivolta al lavoratore in una fascia oraria che non rientri nell’orario lavorativo, per quanto entro la tredicesima ora giornaliera. Sembra però condivisibile l’idea che «a fronte di una prestazione che potenzialmente si protrae anche oltre l’orario di lavoro (...) detta situazione di messa a disposizione debba essere retribuita in maniera specifica e (...) non irrisoria stante il legame tra orario di lavoro e (...) trattamento economico di natura retributiva, benché definibile quale indennità di reperibilità con l’art. 36 Cost.»<sup>26</sup>. L’eventuale deroga alle fasce orarie di disconnessione, poi (ad esempio a fronte di situazioni di forza maggiore o rischi di gravi danni all’impresa), andrebbe disciplinata con rigore: il fatto di prevedere il computo delle ore aggiuntive come straordinari o la corresponsione di una indennità di disponibilità non può giustificare il ricorso a forme di elusione del diritto alla disconnessione, come già avviene nella pratica in altri sistemi<sup>27</sup>.

Incerta poi, proprio perché si continuano ad utilizzare categorie connesse a forme di organizzazione del lavoro non più attuali, è l’applicabilità di un diritto alla disconnessione “generalizzato” anche a dirigenti e quadri<sup>28</sup>.

Dalla proposta ricostruttiva fin qui disegnata, il fondamento costituzionale del diritto alla disconnessione sembra doversi trovare soprattutto nell’articolo 36 della Costituzione (come pure nell’articolo 31, comma 2 CDFUE), dunque nella proporzionalità della retribuzione al lavoro svolto, nella limitazione della durata massima della giornata lavorativa e nel diritto al riposo settimanale – che, per le ragioni sopra esposte, deve essere un riposo adeguato ed effettivo, non interrotto da richieste di connessione “fuori orario” ai dispositivi tecnologici. Eppure, lo spettro degli interessi fondamentali protetti è, nel caso di specie, più ampio rispetto a quello del

---

<sup>26</sup> Così M. ALTIMARI, *L’effettività del diritto alla disconnessione: una sfida per il diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di informatica e diritto*, n. 2/2021, p. 70.

<sup>27</sup> Vedi i casi riportati da F. TRUJILLO PONS, *La disconnessione digitale sul lavoro, un diritto o un dovere del lavoratore spagnolo? Uno studio a partire dalla sentenza del Tribunal Superior de Justicia di Madrid del 28 settembre 2023*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1/2024, p. 304 ss.

<sup>28</sup> Osserva ancora C. TIMELLINI, *La disconnessione bussava alla porta del legislatore*, cit., p. 330, che dirigenti e quadri sarebbero «esclusi in quanto probabilmente si riteneva che fossero liberi di organizzare il proprio lavoro e il proprio tempo libero, facendo conciliare tempi di vita e di lavoro. Ma è evidente che a costoro oggi le nuove tecnologie sottraggono quella libertà che un tempo, presumibilmente, ne aveva giustificato una disciplina differenziata».

ristoro psico-fisico garantito dal periodo di riposo giornaliero e settimanale: occorre considerare, come sopra accennato, anche la tutela della dignità del lavoratore (articoli 1, comma 1; 3; 4, comma 1, Cost. e articolo 31, comma 1 CDFUE), il rispetto della sua vita privata e familiare (articolo 8 CEDU e articolo 7 CDFUE) e la possibilità di una libera programmazione, da parte sua, del tempo di non lavoro (articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti umani)<sup>29</sup>. Si deve poi considerare il fatto che i tempi di disconnessione «*possono, ma non necessariamente devono*, corrispondere ai tempi di riposo minimo»<sup>30</sup>. La non piena coincidenza con il bene giuridico tutelato dal diritto al riposo deriva inoltre dal fatto che il periodo di disconnessione è anche funzionale alla tutela della salute (fisica e mentale) del lavoratore di fronte a rischi specifici derivanti dalle modalità di lavoro *always on* – quali il *burn out* e lo stress lavoro correlato<sup>31</sup>.

Tanto premesso, si può concludere, sul punto, che la disconnessione va ricostruita come oggetto di un diritto nuovo e “autonomo” rispetto ad altri diritti consolidati; non persuadono i tentativi di radicare la disconnessione alternativamente nel diritto al riposo o nel diritto alla salute del lavoratore. È infatti evidente come la trasformazione dei modi di organizzazione del lavoro ci stia ponendo di fronte a sfide che non possono essere affrontate sulla base degli strumenti offerti dalla legislazione vigente.

### 3. *Il diritto alla disconnessione nello scenario italiano ed europeo*

La disciplina italiana del diritto alla disconnessione appare alquanto lacunosa, vieppiù se confrontata con quella di altri Stati europei.

<sup>29</sup> Sembra particolarmente appropriata la definizione data in uno studio francese (per molti aspetti seminale) sul tema, del diritto alla disconnessione come «diritto alla vita privata del XXI secolo»: vedi J.E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI<sup>e</sup> siècle*, in *Droit social*, 2002, p. 939 ss.

<sup>30</sup> Così M. CUOMO, *La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2023, p. 5 (cors. ns.), il quale aggiunge che «i primi [i tempi di disconnessione] possono risultare più estesi e protettivi dei secondi [i tempi di riposo minimo], in quanto si ritiene opportuno identificarli con i tempi di non lavoro, ossia quelli esterni all'orario di lavoro o esterni ad eventuali fasce di contattabilità pattuite, le quali possono essere più estese dell'orario di lavoro effettivo». Per A. PRETEROTTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro*, cit., p. 347, non vi è piena coincidenza in quanto «il diritto alla disconnessione, a differenza del diritto al riposo, si ha solo in presenza di strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore, in secondo luogo perché le parti potrebbero consensualmente estendere il diritto alla disconnessione anche all'interno dell'orario di lavoro, realizzando le più avanzate forme di *work-life balancing*, e infine perché anche nel periodo di riposo il lavoratore potrebbe obbligarsi ad essere reperibile in cambio di una controprestazione indennitaria».

<sup>31</sup> Vedi M. BASSOTTI, *Nuove tecnologie e trasformazioni del lavoro: i riflessi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 2/2024, p. 497 ss.

Tra gli Stati che hanno optato per scelte maggiormente incisive in materia, si deve segnalare senza dubbio la Francia, dove il riconoscimento del *droit à la déconnexion* nella *Loi travail* del 2016 (nota anche come *loi El Khomri*) è stato – a differenza che nel caso italiano – successivo ad una evoluzione normativa rilevante già a livello di contrattazione collettiva<sup>32</sup>. L'articolo L2242-17 del *Code du travail* prevede oggi che nell'ambito delle negoziazioni annuali sull'eguaglianza professionale tra donne e uomini e sulla qualità della vita e delle condizioni di lavoro siano stabilite anche «les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques». La scelta del legislatore francese, pertanto, è stata quella di privilegiare la contrattazione di prossimità<sup>33</sup>; non è offerta una definizione del diritto alla disconnessione, per quanto questo sia espressamente connesso al diritto al riposo e al diritto al rispetto della vita privata e familiare; il diritto in questione, infine, è attribuito a tutti i lavoratori e non a categorie specifiche.

In Spagna, l'articolo 88 della *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* qualifica la disconnessione come *derecho* dei lavoratori e dei dipendenti pubblici, «a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar». Le mo-

<sup>32</sup> Lo ricorda D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione*, cit., pp. 14-15, osservando che «la questione era già stata affrontata in alcune aziende come Areva, Axa France, La Poste e il gigante francese delle telecomunicazioni Orange» e che nel 2014 il diritto alla disconnessione aveva già una sua disciplina nell'accordo Syntec, firmato dai lavoratori degli studi professionali e di consulenza informatica.

<sup>33</sup> Critica, su tale aspetto, C. TIMELLINI, *La disconnessione bussa alla porta del legislatore*, cit., p. 321, in quanto «Se da un lato (...) può essere opportuno tenere conto delle diverse esigenze delle varie categorie di lavoratori, esposti a maggiori o minori livelli di iperconnettività a seconda delle mansioni concretamente svolte, dall'altro lato demandare totalmente a fonti privatistiche la regolamentazione della materia *de qua* può creare confusione circa i confini del diritto in parola, oltre ad esporre i lavoratori a fenomeni elusivi che potrebbero di fatto frustrare l'effettività del diritto alla disconnessione».

dalità di esercizio di tale diritto devono tener conto della natura e dello scopo del rapporto di lavoro, promuovere il diritto alla conciliazione dell'attività lavorativa con la vita personale e familiare e sono soggette alle disposizioni della contrattazione collettiva o, in mancanza, a quanto concordato tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori. Rilevante è altresì la previsione di attività di formazione e sensibilizzazione del personale sull'uso responsabile della tecnologia per prevenire la *fatiga informática*. La successiva *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* richiama, all'articolo 18, proprio l'articolo 88 della *Ley Orgánica*, e ne rafforza le misure qualificando espressamente la posizione del datore di lavoro come *deber* di garantire la limitazione dell'uso dei mezzi tecnologici di comunicazione aziendale e del lavoro durante i periodi di riposo. Di particolare interesse, per quanto detto *supra* in merito al problema della misurazione del tempo di lavoro anche rispetto al lavoro agile o a distanza, è poi l'istituto del *registro horario* (articolo 14 della *Ley 10/2021*), che conferma una maggiore consapevolezza, nel sistema spagnolo, delle problematiche succitate<sup>34</sup>.

Per quanto concerne il nostro ordinamento, la prima previsione normativa in materia di disconnessione è stata l'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, per cui spetta all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore sul lavoro agile individuare «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro». Tra le principali critiche rivolte a tale disposizione, merita richiamare la limitazione ai soli lavoratori agili<sup>35</sup> – quando l'esigenza di disciplinare la disconnessione si pone evidentemente anche rispetto ai telelavoratori, nonché a chi, pur avendo un contratto di lavoro “tradizionale”, porta a casa il lavoro, per scelta o per necessità<sup>36</sup> – e la scelta di non qualificare espressamente la disconnessione come *diritto* del lavoratore<sup>37</sup>. Discutibile

---

<sup>34</sup> Per M.G. ELMO, *La misurazione dell'orario nel lavoro agile*, cit., p. 355, sembra infatti esserci «maggiore consapevolezza sul fatto che una mancanza della delimitazione dell'orario di lavoro, unita alla possibile violazione del diritto alla disconnessione digitale, comporta una disponibilità assoluta del lavoratore e, di conseguenza, il mancato rispetto dei diritti al riposo effettivo, alla sicurezza e alla salute, al lavoro dignitoso, ad una giusta retribuzione».

<sup>35</sup> Vedi, *ex multis*, S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, cit., p. 90.

<sup>36</sup> C.G. CORTESE, M. MOLINO, C. GHISLERI, *Uno sguardo al lato oscuro nella ricerca sullo stress lavoro-correlato*, in *Giornale italiano di psicologia*, n. 1-2/2019, p. 87.

<sup>37</sup> In tal modo, sottolinea F. COSTANTINO, *Nuovi diritti soggettivi digitali: il diritto di disconnessione e il diritto al controllo umano sull'algoritmo. Un tentativo di ricostruzione sistematica in una prospettiva costituzionalmente orientata*, in *Diritto di Famiglia e delle Persone*, n. 4/2024, p. 1610, la disconnessione «rimane relegata al rango di interesse qualificato meri-

è inoltre il fatto di rimettere la definizione delle misure tecniche e delle modalità di esercizio della disconnessione all'autonomia delle parti<sup>38</sup> – con il rischio di non offrire uno strumento adeguato a scongiurare fenomeni elusivi, vista anche la mancanza di una sanzione<sup>39</sup>. La legislazione successiva non sembra aver mutato in misura rilevante le coordinate di riferimento: merita di essere segnalato solo il d.l. 13 marzo 2021, n. 30, adottato nel pieno dell'emergenza pandemica, che all'articolo 2, comma 1-*ter* riconosce finalmente il diritto alla disconnessione come tale, ma senza innovazioni significative quanto alla categoria di riferimento (che resta quella dei soli lavoratori agili) o alle modalità di attuazione.

Sebbene sul tema non vi sia ancora una regolamentazione a livello eurounitario, è utile infine richiamare la risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, che ha definito il diritto alla disconnessione come «un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale» e «un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori»<sup>40</sup>. Alla risoluzione è allegata una proposta di direttiva che, per quanto diretta ad introdurre prescrizioni minime di tutela, appare più avanzata rispetto a quelle previste in diversi Stati membri, tra cui l'Italia.

#### 4. *Considerazioni conclusive*

Si è fin qui osservato come l'evoluzione recente del capitalismo digitale ponga questioni inedite al diritto costituzionale del lavoro: mentre,

---

tevole di tutela» ed è al contempo esclusa «la facoltà di rivolgersi a un organo giurisdizionale per ottenere la tutela in caso di violazione».

<sup>38</sup> Vedi sul punto E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nell'esperienza contrattuale collettiva italiana*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 4/2021, p. 4.

<sup>39</sup> Cfr. sul punto A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 4/2021, p. 11, che rileva anche i risvolti problematici della scelta di rinunciare in partenza a dettare uno standard minimo di tutela valido per tutti i lavoratori. Per T. MASERATI, *Una lettura comparata del lavoro da remoto di "terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9/2022, p. 799, invece, «l'aggancio del diritto alla disconnessione alle materie della salute e sicurezza sul lavoro e dell'orario di lavoro ha (...) permesso di richiamare l'apparato sanzionatorio dalle stesse, in via di interpretazione sistematica».

<sup>40</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)). Vedi il commento di A. ROSANÒ, *Preparare lo scudo: considerazioni su intelligenza artificiale e diritto alla disconnessione a seguito dell'adozione del regolamento (UE) 2024/1689*, in *MediaLaws. Rivista di Diritto dei Media*, n. 2/2024, p. 90 ss.

infatti, la natura sempre più «cognitivo-tecnologica» del lavoro può determinare «un cambiamento nella scansione temporale lineare dei processi produttivi con una sostanziale espansione del tempo messo a disposizione della produzione», la retribuzione «resta parametrata su una quota di tempo che è di gran lunga inferiore rispetto al tempo di lavoro produttivo»<sup>41</sup>. Di qui, innanzitutto, i profili di una possibile violazione dell'articolo 36, comma 1, della Costituzione, quale effetto della dilatazione dei tempi di lavoro nell'era dell'*always on*. Oltre a ciò, occorre considerare le altre criticità connesse al prolungamento “invisibile” degli orari di lavoro, sopra indicate: dai rischi psicosociali legati all'uso delle ICT, quali il “tecnostress”, il *burnout*, la *fatiga informática*<sup>42</sup> o il *workaholicism*<sup>43</sup>, che configurano altrettanti rischi per la salute dei lavoratori, all'invasione della loro sfera privata determinata da telefonate, *email* e altre forme di comunicazione al di fuori dell'orario di lavoro; fino all'erosione del “tempo di non lavoro”, che corrisponde alla libertà di disposizione del proprio tempo di vita<sup>44</sup>.

La normativa italiana in materia di diritto alla disconnessione appare, per le ragioni fin qui esposte, lacunosa e inadeguata: essa è limitata ai lavoratori agili, quando l'esigenza di tutela è invece comune a tutti coloro i quali utilizzano strumenti informatici; rimanda la definizione delle modalità pratiche di tutela agli accordi individuali; non offre criteri adeguati per la misurazione del tempo di lavoro.

Le criticità fin qui riscontrate inducono ad affermare, peraltro, che il ripensamento dell'attuale disciplina italiana del diritto alla disconnessione non possa non passare attraverso una considerazione complessiva del mutamento di paradigma che sta subendo oggi il rapporto di lavoro. Gli esempi – generalmente più virtuosi – offerti da altri Stati europei possono, in questo senso, giovare alla riflessione sul tema; tenendo al contempo presente che, come è stato detto in tempi ormai risalenti, «il principale scopo della legislazione del lavoro è stato sempre, e io mi azzardo a dire sarà sempre, quello di costituire una forza bilanciante atta a neutralizzare la disparità del potere contrattuale che è immanente, e in un certo senso deve esser tale, nelle relazioni di lavoro»<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di Lavoro*, cit., p. 56.

<sup>42</sup> F. TRUJILLO PONS, *La disconnessione digitale sul lavoro*, cit., p. 303 ss.

<sup>43</sup> Ne fa un elenco dettagliato D. LANTARÓN BARQUÍN, *Riflessioni su digitalizzazione, disconnessione e prevenzione dei rischi professionali*, in *Il Diritto del mercato del lavoro*, n. 2/2024, pp. 492-493.

<sup>44</sup> R. SANTUCCI, *Tempo di non lavoro*, in *Enc. dir.*, Annali IV, Giuffrè, Milano, 2011, p. 1203 ss.

<sup>45</sup> O. KHAN FREUND, *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, Milano, 1974, p. 14.

NICOLÒ ROSSI

I CONTROLLI SUI LAVORATORI  
TRA INNOVAZIONI TECNOLOGICHE  
E PIÙ TRADIZIONALI ESIGENZE DATORIALI

SOMMARIO: 1. L'evoluzione tecnologica e la creatività giurisprudenziale. – 2. La disciplina dei controlli a distanza stabilita dall'art. 4 Stat. lav. – 3. I c.d. "controlli difensivi" nelle interpretazioni della dottrina e della giurisprudenza. – 4. (*Segue*) Il controllo sugli illeciti dei lavoratori secondo le disposizioni di legge.

1. *L'evoluzione tecnologica e la creatività giurisprudenziale*

Lo sviluppo della tecnica produce cambiamenti che, in maniera sempre più intensa, si riflettono sostanzialmente su ogni aspetto della materia regolata dal diritto del lavoro. Tali innovazioni costringono il giurista a confrontarsi giorno per giorno con realtà in continuo e rapido mutamento, che oggi accentuano l'importanza di alcune questioni già interessate dal dibattito sui modelli organizzativi dell'impresa post-fordista<sup>1</sup>. La digitalizzazione dei processi produttivi non ha mancato di incidere sulle tradizionali coordinate spazio-temporali dell'attività lavorativa, determinando in più casi una vera e propria «rottura dei confini fisici dell'azienda»<sup>2</sup>. In simili scenari, le attuali tecniche di gestione del lavoro basate su algoritmi influiscono in modi differenti sull'organizzazione della produzione e sulle manifestazioni dei poteri datoriali che, non di rado, assumono sembianze del tutto particolari<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Sul tema cfr. T. TREU, *Intelligenza artificiale (IA): integrazione o sostituzione del lavoro umano?*, in *Federalismi.it*, 23 ottobre 2024.

<sup>2</sup> Così A. TOPO, *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in C. PISANI, G. PROIA, A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro, La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2022, p. 399.

<sup>3</sup> Sul tema, v. pur senza possibilità di completezza: C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University

Se ci si concentra sui controlli che, in tali contesti, l'imprenditore può effettuare nei confronti dei lavoratori subordinati, occorre rilevare come gli interrogativi connessi alla necessità di dare sistemazione alle questioni poste dall'evoluzione tecnologica si inseriscano in un quadro particolarmente dominato dalla creatività del formante giurisprudenziale. Quest'ultimo, infatti, da tempo manifesta nella materia in esame una chiara propensione a individuare soluzioni che, lungi dall'arrestarsi al significato letterale delle previsioni di legge, talvolta appaiono talmente originali da sollevare persino dubbi sulla loro compatibilità con più i tradizionali canoni ermeneutici<sup>4</sup>. Come si avrà modo di ricordare nel prosieguo, la tendenza creativa della giurisprudenza in questo caso appare così intesa che non manca di manifestarsi anche nel senso di avvalorare letture che ampliano i margini del controllo tecnologico consentiti al datore di lavoro dalla disciplina legislativa.

## 2. *La disciplina dei controlli a distanza stabilita dall'art. 4 Stat. lav.*

Il tema dei controlli effettuabili tramite strumenti tecnologici è regolato appositamente dall'art. 4 l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) che, com'è noto, è stato modificato nel 2015 e nel 2016, in attuazione della delega contenuta nella l. 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. *Jobs Act*) la quale aveva previsto la necessità di una «revisione della disciplina», da realizzarsi nel contemperamento delle «esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore»<sup>5</sup>.

---

Press, Milano, 2019; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo, Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari, 2020; L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale scientifica, Napoli, 2020; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro, Uno studio sui poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023; M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024; F.V. PONTE, *Intelligenza artificiale e lavoro, Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Giappichelli, Torino, 2024.

<sup>4</sup> Ho già affrontato l'argomento in N. ROSSI, *Contratto di lavoro e vita privata, Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, Torino, 2023, spec. pp. 167 e ss., a cui mi permetto di rinviare per più ampie considerazioni.

<sup>5</sup> V., in particolare, l'art. 1, comma 7, lett. f), l. n. 183/2014 da cui sono tratte le citazioni riportate nel testo. La delega è stata attuata dall'art. 23 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Ulteriori modifiche sono state apportate, poi, dal successivo d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185. Sulle diverse strategie d'intervento adottabili in attuazione della delega, v. per es.: V. FERRANTE, *Riflessioni a caldo sulla progettata modifica degli artt. 4 e 13 dello "Statuto"*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, Adapt University Press, Modena, 2015, pp. 315 e ss.; P. LAMBERTUCCI, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della ri-*

Diversamente dalla regolamentazione previgente, l'attuale versione dell'art. 4 Stat. lav. non vieta più in modo esplicito il «controllo a distanza dell'attività dei lavoratori», ma esordisce affermando che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi questa possibilità devono essere impiegati «esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale» e possono essere installati previo accordo con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali oppure ancora – nel caso di imprese con stabilimenti situati nel territorio di più province o di più regioni – con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. In ipotesi di fallimento della trattativa sindacale, invece, il datore di lavoro è tenuto a richiedere l'autorizzazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o direttamente alla sede centrale, qualora occorra allestire i sistemi di sorveglianza in unità produttive ubicate in ambiti geografici diversi. Per espressa indicazione contenuta nel comma 2, peraltro, tutte queste prescrizioni non trovano applicazione con riguardo ai dispositivi usati dal lavoratore «per rendere la prestazione lavorativa», nonché a quelli destinati alla «registrazione degli accessi e delle presenze». Intervenendo su una questione che, in passato, non era affrontata espressamente dall'art. 4 St. lav., il comma 3 stabilisce infine che i dati acquisiti conformemente alle previsioni sin qui illustrate «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», a condizione che sia data al lavoratore «adeguata informazione» sulle modalità d'uso degli strumenti e sulla effettuazione dei controlli e che siano osservate le disposizioni del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. Codice in materia di protezione dei dati personali).

Se si confronta il dettato legislativo con il testo previgente, è agevole constatare come una delle più evidenti differenze consista nell'eliminazione dell'espresso divieto, in precedenza enunciato dal comma 1 della norma, di fare uso di «apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori». Tale innovazione, tuttavia, secondo parte della dottrina dovrebbe risolversi in una variazione meramente stilistica, incapace di alterare l'effettivo impatto della regolamentazione in

---

*servatezza del lavoratore : i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act), in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it, n. 255/2015, pp. 15 e ss.; A. TROISI, Il comma 7, lettera f) della legge delega n. 183/2014. Tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Collective volumes, n. 3/2014, pp. 117 e ss.*

discorso la quale, almeno in apparenza, sarebbe tuttora caratterizzata dalla permanenza di questa generale interdizione. Invero, dal momento che la legge permette l'adozione di dispositivi che consentono la sorveglianza a distanza «esclusivamente» per soddisfare determinate esigenze, dovrebbe ritenersi che, almeno implicitamente, si continui a presupporre che agli stessi non si possa fare ricorso per ragioni differenti<sup>6</sup>. Se poi si considera che l'applicabilità delle condizioni imposte dal legislatore dipende dalla circostanza che l'imprenditore possa indirettamente divenire in grado di monitorare «anche» la condotta dei lavoratori, parrebbe logico concludere che, in genere, tale facoltà non possa essere direttamente esercitata<sup>7</sup>.

Una volta evidenziato che il tenore letterale dell'art. 4, comma 1, St. lav. sembrerebbe ancora vietare la sorveglianza a distanza dell'attività dei

---

<sup>6</sup> In questo senso, seppure con diverse sfumature argomentative, cfr. per es.: I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2016, p. 16; E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in AA.VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Napoli 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, 2017, pp. 129 e ss. R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro (art. 23 D.Lgs. 151/2015)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro.*, n. 1/2016, p. 96; A. INGRAO, *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2016, p. 114; P. LAMBERTUCCI, *I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori dopo l'attuazione del c.d. Jobs act del 2015: primi spunti di riflessione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3/2016, p. 529; A. LEVI, *La ridefinizione dell'assetto regolativo dei controlli a distanza, quale tassello di una più complessa riforma del diritto del lavoro*, in ID. (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza, Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 7; V. MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6/2015, p. 1190; A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2016, p. 517; V. NUZZO, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018, pp. 92 e ss.; M. RICCI, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4-5/2016, pp. 745-746; M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4/2015, pp. 602-603; A. SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2016, pp. 86-87; C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 4/2016, p. 639.

<sup>7</sup> In favore della perdurante sussistenza del divieto di strumenti direttamente finalizzati al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, v. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 18 giugno 2015; nonché, in giurisprudenza, Trib. La Spezia 25 novembre 2016, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/2019, p. 302, con nota di G. CASSANO; Trib. Roma 24 marzo 2017, in *De Jure*, nonché in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/2018, p. 264, con nota di E. GRAMANO; Trib. Torino 18 settembre 2018, n. 1664, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1/2019, II, p. 3, con nota di C. CRISCUOLO.

lavoratori, occorre però aggiungere che la rilevanza del precetto può apparire alquanto ridimensionata rispetto alla versione antecedente<sup>8</sup>. L'impressione deriva non soltanto dal possibile valore semantico della scelta di non riproporre il divieto in forma esplicita, bensì anche dalle limitazioni che paiono ora ipotizzabili, alla luce dell'attuale disciplina.

Come si è già anticipato, infatti, il comma 2 dell'articolo in esame sottrae dal campo di efficacia della «disposizione di cui al comma 1» gli strumenti adoperati dal lavoratore per eseguire la prestazione di lavoro e quelli destinati a registrare gli accessi e le presenze. Se si sostiene che dal comma 1 sia possibile ricavare la regola che proibisce l'uso di strumenti direttamente preordinati a controllare a distanza i lavoratori, si potrebbe anche rilevare che il comma 2 in apparenza sembra derogare integralmente e senza distinzioni ai requisiti in precedenza indicati dalla stessa norma<sup>9</sup>.

Ammesso pure che, solo sulla base di tale rilievo, ragionevolmente non sia possibile giustificare un reale ampliamento delle possibilità di controllo, gli argomenti adducibili in tal senso potrebbero peraltro divenire più consistenti a fronte dell'affermata facoltà di utilizzare le informazioni raccolte, per «tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» (comma 3). In effetti, si è rilevato che, precludendo il monitoraggio diretto della condotta dei lavoratori, la precedente prescrizione sembrava impedire anche il trattamento dei dati che, ciò nonostante, fossero stati eventualmente acquisiti<sup>10</sup>. Se, diversamente, ora si prevede che essi possono essere elaborati per finalità che, secondo la lettera della legge, non sono necessariamente coincidenti con le esigenze elencate nella prima parte dell'art. 4 St. lav., potrebbe prospettarsi l'idea che, una volta risolta positivamente la questione dell'utilizzabilità degli strumenti, le informazioni

---

<sup>8</sup> Cfr. O. DESSI, *Il controllo a distanza sui lavoratori, Il nuovo art. 4 Stat. lav.*, Esi, Napoli, 2017, p. 68, che rileva come «l'interdizione, della quale non sono state tracciate chiaramente le coordinate, abbia un perimetro di incidenza inferiore rispetto a quello previsto dalla disciplina statutaria previgente».

<sup>9</sup> Cfr. M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori*, cit., pp. 608-609; V. MAIO, *Il regime delle autorizzazioni del potere di controllo del datore di lavoro ed i rapporti con l'art. 8 della legge n. 148/2011*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 73.

<sup>10</sup> P. TULLINI, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa, Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in Id. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dei lavoratori*, cit., p. 103. Sulla disciplina previgente, cfr. A. BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, pp. 65 e ss.; E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, pp. 157 e ss.

ottenute possano essere impiegate anche in vista del controllo dell'attività lavorativa<sup>11</sup>.

Non a caso, in questa prospettiva, in dottrina si è subito osservato che forse «la scelta del legislatore di eliminare il divieto nell'*incipit* della vecchia disposizione è tutt'altro che irrilevante o neutra, anzi assume una forte valenza interpretativa per l'intera materia»<sup>12</sup>. E anche la Cassazione, pur chiarendo che «il controllo “fine a se stesso”, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato», ha più volte precisato che «ciò non esclude, però, [...] che ove il controllo sia invece legittimo, le informazioni raccolte in esito ad esso possano essere utilizzate dal datore di lavoro per contestare al lavoratore ogni sorta di inadempimento contrattuale»<sup>13</sup>.

### 3. *I c.d. “controlli difensivi” nelle interpretazioni della dottrina e della giurisprudenza*

D'altra parte, occorre però considerare che l'art. 4 St. lav. sembra oggi lasciare ben poco spazio a opzioni ricostruttive tendenti a sottrarre dall'ambito di operatività del medesimo i c.d. “controlli difensivi”, generalmente intesi come controlli diretti ad accertare condotte illecite dei lavoratori, che una discussa giurisprudenza in passato aveva ritenuto effettuabili anche a prescindere dal rispetto della disciplina stabilita dallo Statuto dei lavoratori<sup>14</sup>. Probabilmente, cioè, non sbaglia chi ha intravisto

<sup>11</sup> P. TULLINI, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa*, cit., p. 103. Cfr. sul punto le diverse opinioni di: E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, cit., pp. 130-131; M. BARBIERI, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dei lavoratori*, cit., pp. 197-198; V. PINTO, *I controlli “difensivi” del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, ivi, pp. 148-149.

<sup>12</sup> P. TULLINI, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa*, cit., p. 103, secondo cui l'apparente contrasto tra il primo e il terzo comma dell'art. 4 St. lav. rappresenta «la (vera) ambiguità della riforma».

<sup>13</sup> Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/2022, p. 272, con nota di E. GRAMANO; in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1/2022, p. 120, con nota di V. NUZZO; Cass. 12 novembre 2021, n. 34092, in *One Legale*.

<sup>14</sup> Tra le più significative pronunce che, in passato, hanno affrontato l'argomento v.: Cass. 27 maggio 2015, n. 10955, in *Foro it.*, n. 6/2015, c. 2316; Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622, in *Lav. giur.*, n. 4/2013, p. 383, con nota di A. SITZIA, E. BARRACO; Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1/2013, p. 113, con nota di G. SPINELLI; Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2010, p. 992, con nota di E. BARRACO, A. SITZIA; Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, in *Rivista italiana di diritto*

nelle soluzioni ora accolte dal legislatore un tentativo di prendere in considerazione tale categoria di matrice giurisprudenziale e di sottoporre alle riformate previsioni normative anche alcune delle forme di sorveglianza che, in precedenza, erano state poste al di fuori del perimetro definito dalla legge<sup>15</sup>.

In senso contrario, tuttavia, nel dibattito dottrinale da più parti si è sostenuto che sarebbe tuttora possibile configurare un'area non coperta dalla disciplina dei controlli a distanza, che consentirebbe al datore di lavoro di accertare in chiave difensiva gravi fatti illeciti dei prestatori, senza necessariamente dover rispettare le condizioni sopra ricordate<sup>16</sup>. A sostegno di questa conclusione, per esempio, sono stati invocati i principi in tema di legittima difesa, in base ai quali si è affermato che, in talune circostanze, l'imprenditore potrebbe liberamente effettuare verifiche dirette a contrastare «atti di aggressione» contro i suoi diritti<sup>17</sup>. D'altro canto, si

---

*del lavoro*, n. 3/2008, p. 714, con nota di M.L. VALLAURI; Cass. 3 aprile 2002, n. 4746, in *Guida lavoro*, n. 21/2002, p. 10, con nota di L. NOGLER.

<sup>15</sup> Nel senso che la legge tenderebbe a ricondurre i «controlli difensivi» nell'ambito dell'art. 4, comma 1, St. lav., cfr. per es.: I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., pp. 17-18; E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, cit., p. 132; R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro*, cit., pp. 96-97; O. DESSI, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., pp. 71 e ss.; A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy, Una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, pp. 169-172; P. LAMBERTUCCI, *Controlli e contrattazione collettiva*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4/2020, pp. 775-776; M. RICCI, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, cit., pp. 747-748; V. NUZZO, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, cit., pp. 43 e ss.; C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., pp. 640-641. Nella giurisprudenza di merito, cfr.: Trib. Roma 13 giugno 2018, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6/2018, p. 1587; Trib. Vicenza 28 ottobre 2019, n. 356, in *De Jure*.

<sup>16</sup> Cfr. per es., pur con argomentazioni differenti: V. MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori*, cit., pp. 1199 e ss.; ID., *Il regime delle autorizzazioni del potere di controllo del datore di lavoro*, cit., pp. 65 e ss.; M. MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3/2016, p. 497 ss.; ID., *I controlli a distanza del lavoratore di natura "difensiva"*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dei lavoratori*, cit., pp. 37 e ss.; A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., pp. 525-526; G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'«impatto» della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4/2016, pp. 572 e ss.; ID., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. PISANI, G. PROIA, A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro*, cit., pp. 348 e ss.; A. PESSI, *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 557; A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori, La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 241-242.

<sup>17</sup> In questo senso, v. soprattutto V. MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori*, cit., pp. 1199 e ss., nonché successivamente ID., *Il regime delle au-*

è assertedo che delle deroghe ai limiti posti dall'art. 4 St. lav. sarebbero ammissibili quando il comportamento del prestatore assume un'autonomia rilevanza penale e, come tale, si qualifica per la sussistenza di elementi che l'ordinamento considera indipendentemente dall'avvenuta stipulazione di un contratto di lavoro e che sarebbero quindi estranei al concetto di «attività dei lavoratori»<sup>18</sup>. Sostenendo le ragioni espresse da queste opinioni, altra parte della dottrina ha aggiunto che il monitoraggio del personale, deciso *ex ante*, non dovrebbe essere confuso con le indagini svolte *ex post* per reprimere o prevenire la perpetrazione di eccezionali e straordinarie irregolarità<sup>19</sup>. E, secondo un'ulteriore linea interpretativa, occorrerebbe distinguere, da un lato, i «controlli a difesa del patrimonio aziendale [...] che riguardano la generalità dei dipendenti (o parte di essi) nello svolgimento della loro normale attività lavorativa che li pone a contatto con tale patrimonio» e, dall'altro, i «controlli difensivi in senso stretto», non rientranti nell'art. 4 St. lav., in quanto «mirati ad accertare selettivamente condotte illecite – anche di aggressione al patrimonio aziendale – di cui si presume, in base ad indizi concreti, siano au-

---

*torizzazioni del potere di controllo del datore di lavoro*, cit., pp. 70-71, ove si afferma che, in applicazione di tali principi, il datore di lavoro potrebbe effettuare controlli sottratti dall'ambito delle condizioni di cui all'art. 4 St. lav. (e in particolare dalla procedura autorizzativa prevista dal comma 1), quando sia in grado di provare: «a) che il controllo difensivo era, allorché fu disposto, essenziale per fronteggiare l'ingiusta aggressione al patrimonio o alla persona; b) l'impossibilità concreta per l'azienda di dare corso in tempo utile alla mediazione sindacale e amministrativa richiesta dall'art. 4, cit.; c) la proporzionalità tra lo strumento di difesa e l'offesa». Anche secondo A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., pp. 241-242, il datore di lavoro non sarebbe tenuto a osservare la procedura *ex art.* 4, comma 1, St. lav. «in presenza di un fondato sospetto che gravi fatti illeciti lesivi del patrimonio aziendale siano già stati commessi, oppure siano in corso o di imminente perpetrazione», fermo restando comunque il rispetto, anche in questi casi, dei principi sul trattamento dei dati; viceversa, la procedura dovrebbe di norma essere seguita «quando, pur in assenza di un fondato sospetto di danneggiamento o sottrazione di beni aziendali, in considerazione del loro valore o di altre circostanze, il datore ritenga indispensabile l'utilizzo di strumenti di sorveglianza a protezione dei propri *assets*».

<sup>18</sup> M. MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, cit., pp. 499-500; ID., *I controlli a distanza del lavoratore di natura "difensiva"*, cit., pp. e 37 ss. In senso adesivo, v. per es. S. BERTOCCO, *Il conflitto tra sfera privata del lavoratore e libertà d'impresa: la tutela del patrimonio e dell'organizzazione aziendale nella prospettiva del diritto europeo*, in C. PISANI, G. PROIA, A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro*, cit., pp. 133-134.

<sup>19</sup> G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro*, cit., pp. 572-574, che pertanto osserva come «l'interpretazione corretta dell'art. 4 dello Statuto debba portare ad escludere dal suo campo di applicazione le indagini svolte in modo circoscritto e specifico dal datore di lavoro al fine di accertare e prevenire comportamenti illeciti posti in essere dal lavoratore».

tori singoli (o alcuni) dipendenti, anche se ciò avviene in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa»<sup>20</sup>.

Condividendo queste ultime impostazioni, anche la Cassazione ha accolto la «distinzione tra i “controlli difensivi” in senso lato e quelli in senso stretto», ritenendo che i secondi, «anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situino, anche oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4» St. lav. Nello stesso tempo, richiamando l'opportunità di un bilanciamento, «nel rispetto della normativa Europea, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo», la Corte ha precisato che, «per essere in ipotesi legittimo, il controllo “difensivo in senso stretto” dovrebbe quindi essere mirato, nonché attuato *ex post*, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, sicché non avrebbe ad oggetto l'“attività” – in senso tecnico – del lavoratore medesimo»<sup>21</sup>.

Ora non si può negare che, anche nell'attuale assetto, si possano avere delle fattispecie che non sono sottoposte alla disciplina di cui all'art. 4 St. lav. In particolare, sembrano senz'altro collocarsi al di fuori della portata della norma i casi di installazione di dispositivi di sorveglianza, da parte dell'imprenditore, in luoghi e in tempi nei quali non è ipotizzabile la presenza dei prestatori, né lo svolgimento di alcuna attività

---

<sup>20</sup> A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., pp. 525-526; ID., *I controlli tecnologici a distanza*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 1-2/2021, p. 6.

<sup>21</sup> Cass. 22 settembre 2021, cit., la quale afferma anche che «come è stato osservato, l'istituzionalizzazione della procedura richiesta dall'art. 4 per l'installazione dell'impianto di controllo sarebbe coerente con la necessità di consentire un controllo sindacale, e, nel caso, amministrativo, su scelte che riguardano l'organizzazione dell'impresa; meno senso avrebbe l'applicazione della stessa procedura anche nel caso di eventi straordinari ed eccezionali costituiti dalla necessità di accertare e sanzionare gravi illeciti di un singolo lavoratore». Il richiamo, in questo caso, è a G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro*, cit., p. 573. Nello stesso senso, v. anche Cass. 12 novembre 2021, cit. Nella giurisprudenza di merito, cfr. in precedenza Trib. La Spezia 25 novembre 2016, cit., secondo cui «esulano dal campo di applicazione dell'art. 4 della l. n. 300/1970 i controlli che hanno ad oggetto illeciti estranei allo svolgimento della prestazione lavorativa». Parimenti Trib. Torino 18 settembre 2018, cit., sostiene che «esulano dal campo di applicazione di tale norma i controlli che hanno ad oggetto illeciti estranei allo svolgimento della prestazione lavorativa ovvero riguardanti la tutela dei beni estranei al rapporto stesso». V. anche Trib. Padova 24 dicembre 2018, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2019, 4, p. 649, con nota di A. INGRAO, secondo cui «nel caso di specie è corretto ricondurre il controllo operato [...] nell'ambito della categoria dei controlli difensivi, proprio in quanto diretto ad accertare la sussistenza di comportamenti caratterizzati da profili di illiceità ulteriore rispetto al mero inadempimento del contratto di lavoro». In dottrina, v. anche P. TULLINI, *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2022, pp. 221 e ss.

attinente al contratto di lavoro<sup>22</sup>. D'altra parte, è anche vero che spesso il problema può consistere soprattutto nell'individuazione delle corrette modalità in cui il controllo può essere effettuato, con conseguente necessità di ponderare tutte le peculiarità del caso concreto, onde evitare di ammettere accertamenti che potrebbero estendersi persino ad aspetti irrilevanti della sfera privata dei lavoratori. Da questo angolo visuale, l'esecuzione di rilevazioni mirate e giustificate da fondati sospetti di perpetrazione di illeciti, sicuramente, rende più probabile il fatto che i controlli non coinvolgano anche profili poco pertinenti.

Tuttavia, a fronte del tenore letterale dell'art. 4 St. lav., pare difficile sostenere che l'interprete possa escludere l'applicazione delle disposizioni della norma a fattispecie che la stessa sembra contemplare senza introdurre la distinzione indicata dai giudici di legittimità e, anzi, richiedendo in alcuni casi il previo ottenimento di una autorizzazione in sede negoziale o amministrativa<sup>23</sup>. In altre parole, il legislatore sembra avere già previsto l'eventualità del possibile verificarsi di condotte illecite dei lavoratori o di terzi, effettuando *ex ante* un contemperamento di interessi, il cui esito può anche essere oggetto di critiche<sup>24</sup>, ma non pare mutabile in via interpretativa per il tramite di autonome operazioni di bilanciamento<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Cfr. V. FERRANTE, *Potere di controllo e tutela dei lavoratori: riflessioni sparse sulle disposizioni dello "Statuto", alla luce delle più recenti modifiche normative*, in *Jus online*, n. 3/2019, p. 301, che fa riferimento al «controllo disposto in aree ed in ore nelle quali non può ipotizzarsi alcuna attività attinente al contratto in essere» e menziona a riguardo un «caso nel quale il datore aveva predisposto delle telecamere per riprendere gli autori di alcuni furti che si manifestavano con regolarità, e ha sorpreso poi dei suoi lavoratori». Cfr. anche V. NUZZO, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, cit., pp. 58 e ss., e A. TURSI, *Note minime in tema di controlli difensivi del datore, onere della prova e utilizzabilità delle prove illecitamente acquisite nel processo*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2023, p. 89.

<sup>23</sup> Cfr. E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, cit., pp. 132-133, secondo cui «a rilevare non è, in proposito, lo specifico comportamento-fatto illecito da parte del singolo prestatore sia pure di gravità abnorme nella sua attualità o anche nel rischio immediato di suo accadimento, bensì piuttosto l'ipotesi in sé del possibile verificarsi nel futuro di condotte illecite da parte dei lavoratori o anche di terzi». Cfr. anche V. FERRANTE, *Potere di controllo e tutela dei lavoratori*, cit., p. 302.

<sup>24</sup> Secondo G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro*, cit., p. 573; ID., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali*, cit., pp. 350-351, per es., l'eventualità che, a causa della mancata esclusione delle ipotesi di controlli difensivi sopra menzionate dalla procedura di cui all'art. 4, comma 1, St. lav., il datore di lavoro possa «trovarsi nella impossibilità di accertare e sanzionare quei gravi illeciti che non possono essere scoperti se non con l'ausilio di strumenti tecnologici [...] sarebbe semplicemente ingiusta».

<sup>25</sup> È perciò condivisibile l'osservazione di V. NUZZO, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, cit., p. 54, secondo cui «legittimare *ex post* controlli a distanza in violazione dei vincoli previsti dalla norma statutaria, sembra una strada pericolosa, che non può che contribuire ad alimentare l'incertezza che pure ha caratterizzato la giurisprudenza in ma-

Né una diversa conclusione sembra sostenibile attraverso il richiamo all'art. 8 CEDU, atteso che, com'è noto, nell'attuale sistema giuridico le previsioni della Convenzione non autorizzano il giudice ordinario a disapplicare la legge interna, nemmeno quando risulti con esse confliggente<sup>26</sup>. Ciò dovrebbe valere a maggior ragione nell'ipotesi di cui ora si discorre, tanto più ove si convenga sul fatto che la stessa formazione del dato normativo sembrerebbe essere stata influenzata anche dall'intenzione di porre fine a letture inclini a esentare i c.d. controlli difensivi dai presupposti autorizzativi stabiliti dalla legge<sup>27</sup>. L'introduzione del riferimento alla «tutela del patrimonio aziendale», effettivamente, pare riecheggiare le parole della giurisprudenza, alludendo alla difesa da azioni di sottrazione o deterioramento di beni, indipendentemente dal fatto che esse siano qualificabili come inadempimenti o acquistino rilevanza extracontrattuale<sup>28</sup>.

#### 4. (Segue) Il controllo sugli illeciti dei lavoratori secondo le disposizioni di legge

Le osservazioni appena svolte intendono sottolineare le maggiori perplessità sollevate dalla soluzione accolta anche dalla Suprema Corte,

---

teria». Naturalmente, diverso è il caso in cui «sia l'autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza a disporre particolari accertamenti nell'ambito di avviate indagini penali». Così *Ivi*, p. 51, e in precedenza C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., p. 641.

<sup>26</sup> V. Corte cost. 24 ottobre 2007, n. 348; Corte cost. 24 ottobre 2007, n. 349, entrambe in *Rivista di diritto internazionale*, n. 1/2008, p. 197 ss. e 229 ss. Ciò non toglie, ovviamente, che il giudice ordinario possa sollevare una questione di legittimità costituzionale per contrasto con l'art. 117, comma 1, Cost., là dove ritenga che l'art. 4, comma 1, St. lav., impedendo le menzionate forme di «controlli difensivi», si ponga in contrasto con le norme della CEDU, come interpretate dalla giurisprudenza di Strasburgo. Anche in tal caso, però, il riferimento all'art. 8 CEDU potrebbe avere al più una rilevanza solo secondaria, giacché l'impossibilità di prescindere dall'autorizzazione negoziale o amministrativa ex art. 4, comma 1, St. lav., nelle ipotesi di cui si discorre, non sembra porre un problema sul piano del rispetto della vita privata dal lavoratore, ma semmai su quello della tutela dei diritti riconoscibili in capo al datore di lavoro (come, per es., il diritto di proprietà, garantito ai sensi dell'art. 1 del Protocollo addizionale alla CEDU).

<sup>27</sup> V. MAIO, *Il regime delle autorizzazioni del potere di controllo del datore di lavoro*, cit., p. 65, che, riflettendo sul campo d'efficacia della procedura autorizzativa prevista dall'art. 4, comma 1, osserva che «stando alla scheda di accompagnamento del d.lgs. n. 151 cit., l'ampliamento delle causali, mercé l'inclusione del riferimento alla "tutela del patrimonio aziendale", mira a riassorbire all'interno del perimetro normativo l'orientamento giurisprudenziale che, come noto, già ammetteva la legittimità dei controlli necessari per tutelare il patrimonio aziendale da condotte illecite dei dipendenti (c.d. controlli difensivi)». Sul punto, v. analogamente R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro*, cit., p. 96-97.

<sup>28</sup> Cfr. in senso analogo sul punto O. DESSI, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., p. 72.

ma di certo non permettono di concludere che una diversa interpretazione della disciplina legislativa debba tradursi sempre in una restrizione dell'area di esercizio dei controlli datoriali. Al contrario, se si allarga lo sguardo all'insieme delle previsioni normative che qui assumono rilevanza, si può notare come, non subordinando ai limiti stabiliti dall'art. 4, comma 1, St. lav. i mezzi impiegati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e quelli indirizzati alla registrazione degli accessi e delle presenze, il legislatore neghi la necessità della procedura autorizzativa per alcuni dei dispositivi che, non di rado, sono stati attratti nella variegata casistica giurisprudenziale sui controlli difensivi<sup>29</sup>.

Non per nulla, sebbene il contrasto degli illeciti dei lavoratori da più parti sia stato generalmente ricondotto entro la nozione di «tutela del patrimonio aziendale» (di cui al comma 1 dell'art. 4 St. lav.), in dottrina si è osservato che, per il tramite delle tecnologie contemplate dal comma 2, il datore di lavoro può ricavare informazioni su eventuali infrazioni, come l'uso non corretto degli strumenti di lavoro o il mancato rispetto dell'orario<sup>30</sup>. Se a ciò si aggiunge che, come si è evidenziato, oggi si prevede espressamente che anche i dati raccolti da tali strumenti «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», si potrebbe essere tentati di abbracciare una conclusione addirittura opposta a quella che ipotizza un'intervenuta riduzione delle possibilità di controllo, rispetto a quanto era consentito dalle regole previgenti.

Naturalmente però, come si è già accennato, ogni accertamento eseguito tramite qualsiasi tipo di strumento indicato dall'art. 4 St. lav. presuppone che i prestatori di lavoro siano stati adeguatamente informati sulle possibili modalità di attuazione dei controlli e richiede, pur sempre, l'osservanza della normativa generale sul trattamento dei dati personali. Quest'ultima, peraltro, non è insensibile all'esigenza di individuare efficacemente gli autori di gravi condotte dannose per il datore di lavoro<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> V. per es. le pronunce sopra citate nella nota 14.

<sup>30</sup> Cfr. V. PINTO, *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, cit., p. 149; M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori*, cit., pp. 607-609; M. BARBIERI, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte*, cit., pp. 200, 204.

<sup>31</sup> In argomento, cfr. per es. A. TOPO, O. RAZZOLINI, *The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 2/2018, pp. 404-405, secondo cui controlli che comportino eventuali sacrifici delle «garanzie» dei lavoratori sono ammissibili nella misura in cui risultino in concreto conformi a «the ultima ratio principle». Non risulta condivisibile invece l'impostazione assunta dal Garante per la protezione dei dati personali con il provvedimento 29 aprile 2025, n. 243 (doc. web n. 10134221) il quale, sulla base di una pretesa interpretazione restrittiva della nozione di «stru-

La stessa Cassazione, in alcuni casi, non ha mancato di adottare un approccio interpretativo che, anche sul piano ora considerato, si rivela tutt'altro che contrario all'esecuzione di talune indagini, nel momento in cui ha ribadito con decisione la necessità di bilanciare le situazioni giuridiche riconosciute dalla disciplina sul trattamento dei dati personali con i possibili diritti del datore di lavoro<sup>32</sup>.

Sembra, dunque, che l'esigenza di tutelare gli interessi datoriali non dovrebbe correre il rischio di restare insoddisfatta nel quadro normativo vigente, anche se si accoglie una lettura che cerca di mantenersi più aderente al dato testuale della legge. Sicché, a parere di chi scrive, è preferibile evitare di dare seguito alla distinzione tra i controlli difensivi in senso stretto e i controlli difensivi in senso lato, la quale – sulla base di argomenti che qui non paiono condivisibili – finisce per dare luogo a un assetto regolativo poco compatibile con quello prefigurato dal legislatore.

---

menti di lavoro” *ex art. 4, comma 2, St. lav.*, finisce per affermare una delimitazione delle possibilità di utilizzo dei dati raccolti che appare priva di adeguato supporto normativo, oltre che difficilmente conciliabile con la lettera della legge la quale, tra l'altro, afferma l'utilizzabilità «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» delle informazioni acquisite attraverso i dispositivi adoperabili dal datore di lavoro (art. 4, comma 3, *St. lav.*). Sul tema sia consentito rinviare a N. ROSSI, *Contratto di lavoro e vita privata*, cit., spec. pp. 228 e ss., nonché pp. 246 e ss.

<sup>32</sup> Cass. 12 novembre 2021, n. 33809, in *De Jure*, che si pronuncia sul caso di un'azione risarcitoria proposta da un datore di lavoro nei confronti di un *ex* dipendente, sulla base di fatti accertati tramite l'analisi del computer aziendale riconsegnato al termine del rapporto. Cassando con rinvio la decisione dei giudici di appello, la sentenza citata afferma che «la Corte territoriale ha omesso di bilanciare i diritti di difesa e di tutela della riservatezza, posto che, in materia di trattamento dei dati personali, il diritto di difesa in giudizio prevale su quello di inviolabilità della corrispondenza, consentendo la l. n. 196/2003, art. 24, lett. f), di prescindere dal consenso della parte interessata per il trattamento di dati personali, quando esso sia necessario per la tutela dell'esercizio di un diritto in sede giudiziaria, a condizione che i dati siano trattati esclusivamente per tale finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento». A proposito del diritto di difesa, inoltre, si afferma che esso «non è limitato alla pura e semplice sede processuale, estendendosi a tutte quelle attività dirette ad acquisire prove in essa utilizzabili, ancor prima che la controversia sia stata formalmente instaurata mediante citazione o ricorso». Sulla disciplina oggi vigente in materia di protezione dei dati, a seguito dell'abrogazione del cit. art. 24 d.lgs. n. 196/2003, cfr. l'art. 9, par. 2, lett. f), Reg. UE 2016/679 che consente il trattamento delle «categorie particolari di dati personali» menzionati dal par. 1 della norma, quando esso «è necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniqualvolta le autorità giurisdizionali esercitino le loro funzioni giurisdizionali».



DAVIDE TESTA

## L'IMPATTO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA SUI LAVORATORI: NUOVE SUBALTERNITÀ E OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO TERRITORIALE

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. L'impatto della digitalizzazione su occupazione e competenze. – 3. Lavori sregolati e lavoratori poveri. – 4. Gli impatti positivi della digitalizzazione: dal ripopolamento del Mezzogiorno alla coltura di terreni difficili. – 5. Prospettive a (ri)partire dalla costituzione economica.

### 1. *Introduzione*

L'impatto della digitalizzazione e, più in generale, dell'innovazione tecnologica sui rapporti di lavoro è tanto evidente quanto studiato nella letteratura di settore<sup>1</sup>, anche con riferimento a cicli economici caratterizzati da rapporti di produzione differenti<sup>2</sup>, se è vero che la storia dell'umanità coincide almeno in parte con l'impiego di nuove tecniche produttive e quindi, in ultima analisi, con i diversi modelli di organizzazione economica e sociale che ne conseguono<sup>3</sup>. La c.d. rivoluzione digitale, così denominata per rimandare alle rivoluzioni industriali precedenti, anche se ne possiede solo in parte le caratteristiche, ha comunque prodotto più di uno sconvolgimento sullo stato dei rapporti economici – tra i quali, *in primis*, quelli di lavoro – indirizzato dalla Costituzione repubblicana verso obiettivi di interesse generale e gradualmente costruito specialmente nei trent'anni successivi<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> *Ex multis*, si vedano: B. CALABRESE, G. GOSETTI, M. PERUZZI, *Digitalizzazione e lavoro. Elementi per un'analisi giuridica e sociologica*, Giappichelli, Torino, 2024; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, n. 9/2022. Per un'analisi di alcune tra le policy promosse dall'UE a riguardo: A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, n. 6(2)/2020.

<sup>2</sup> F. VARANINI, *Le Cinque Leggi bronzee dell'era digitale*, Guerini e associati, Milano, 2020.

<sup>3</sup> A. CERA, *Sulla questione di una filosofia della tecnica*, in N. RUSSO (a cura di), *L'uomo e le macchine Per un'antropologia della tecnica*, Alfredo Guida Editore, Napoli, 2007.

<sup>4</sup> L. GAETA, *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Cacucci, Bari, 2013; G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989.

Dal punto di vista prettamente giuslavoristico, in particolare, si è manifestata con evidenza la sopraggiunta inadeguatezza del paradigma della subordinazione, fino a quel momento assolutamente predominante, a garantire effettiva tutela alla maggior parte dei lavoratori, seppure la tradizionale dicotomia autonomo/subordinato mostrasse già alcuni cedimenti e una polarizzazione verso forme di lavoro ibride anche a prescindere dal fenomeno in esame, come nel contesto delle professioni regolamentate<sup>5</sup>. La digitalizzazione, d'altra parte, ha interessato le modalità di erogazione dei servizi, sia pubblici che privati, l'esercizio di libertà e diritti fondamentali come l'espressione del pensiero o l'iniziativa economica, infine le stesse modalità di convivenza, prima di tutto nella dimensione locale – si pensi all'emersione delle *smart cities*<sup>6</sup> – e successivamente a ogni altro livello, con evidenti impatti sulle attività lavorative che si svolgono in questi ambiti.

Una dinamica come quella prodotta dalla transizione digitale, che include perdita di posti di lavoro, dequalificazione, emersione di lavoratori poveri e scarsamente tutelati, come i *riders*, porta quindi a valutare l'insufficienza di molte tra le misure adottate – come il potenziamento dei centri per l'impiego, cui sono stati destinati importanti fondi PNRR – e le politiche sindacali tradizionali. La digitalizzazione, infatti, da un lato ha fatto emergere nuove subalternità, per ragioni come la rapida obsolescenza delle competenze e la natura transnazionale delle aziende che erogano determinati servizi, rispetto alle quali lo Stato fatica a intervenire, eppure dall'altro offre alcune opportunità occupazionali e dunque di crescita legate ai territori meritevoli di approfondimento. Per generalizzare queste ultime e fronteggiare le prime, però, appare necessario ricorrere a strumenti nuovi e adeguati, tra i quali potrebbero trovare

---

<sup>5</sup> Si pensi alla questione degli avvocati in regime di monocommittenza, molto dibattuto dalle istituzioni forensi: F. ROSSI, *L'avvocato in regime di monocommittenza. Fra autonomia, subordinazione e progetti di riforma*, in *La Previdenza Forense*, n. 2/2025; E. PASQUALETTO, *La monocommittenza tra avvocati: la qualificazione del rapporto dal punto di vista giuslavoristico*, in *EQUAL Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 3-4/2025; R. FRATINI (a cura di), *Studio sulla monocommittenza tra avvocati*, Fondazione Luigi Einaudi e Cassa Forense, Roma, 2023.

<sup>6</sup> *Ex multis*: C. BUZZACCHI, P. COSTA, F. PIZZOLATO (a cura di), *Technopolis. La città sicura tra mediazione giuridica e profezia tecnologica*, Giuffrè, Milano, 2019; F. BRIA, E. MOROZOV, *Ripensare la smart city*, Codice, Torino, 2018; G. NESTI, *Trasformazioni urbane. Le città intelligenti tra sfide e opportunità*, Roma, Carocci, 2018; D. TESTA, *La digitalizzazione delle città: spazi di autonomia, partecipazione e trasformazione istituzionale*, in P. COSTA, F. PIZZOLATO, A. SCALONE (a cura di), *L'autonomia locale e le dimensioni dell'eteronomia*, Giappichelli, Torino, 2023; M. CAPORALE, *Dalle smart cities alla cittadinanza digitale*, in *Federalismi.it*, n. 2/2020; R. CAVALLO PERIN, G.M. RACCA, *Smart Cities for an Intelligent Way of Meeting Social Needs*, in J.-B. AUBY (a cura di), *Le Futur Du Droit Administratif*, LexisNexis, Parigi, 2019.

nuova linfa alcuni degli istituti originariamente introdotti nel modello economico disegnato dalla Costituzione, ma negli anni di fatto abbandonati: soluzioni costituzionalmente orientate, come le ipotesi di partecipazione dei lavoratori e l'orientamento dell'iniziativa economica verso fini sociali e ambientali.

## 2. *L'impatto della digitalizzazione su occupazione e competenze*

Una prima prospettiva da cui affrontare la relazione tra tecnologie digitali e lavoro riguarda dunque l'impatto della digitalizzazione sulle competenze richieste ai lavoratori, ovvero sull'occupabilità e sulla rioccupabilità di soggetti disoccupati e inoccupati. La crescente capacità delle macchine di svolgere con maggiore autonomia mansioni elementari o meccaniche, di per sé, provoca la progressiva e definitiva espulsione dal mondo del lavoro di una serie di lavoratori, che sono in molti casi i più fragili e più difficili da rioccupare proprio a causa della disponibilità di competenze limitate a mansioni che non vengono rinnovate.

Secondariamente, anche nei lavori che non sono sostituiti dalla macchina, la conoscenza specifica di software e applicativi digitali richiede un costante aggiornamento e una specializzazione che rende più complessa la rioccupazione di coloro che dovessero accingersi alla ricerca di lavoro in assenza di un'adeguata formazione. Tali questioni sono tutte, sotto diversi profili, prese in considerazione dalla normativa e dalle politiche europee e nazionali.

Sul versante ambientale, ad esempio, il tema della rioccupabilità dei lavoratori che perdono il posto a causa della "transizione verde"<sup>7</sup>, affrontato mediante interventi di riqualificazione delle competenze settoriali di questi ultimi, è uno dei cardini del Meccanismo per una Transizione Giusta, ovvero la sezione del Green Deal UE dedicata ad ammortizzare i costi sociali ed economici della transizione ecologica<sup>8</sup>. Questo *modus operandi* è fatto proprio ancora più fermamente, e ricondotto anche all'innovazione digitale, dal PNRR, nel quale viene affermato che «per ac-

---

<sup>7</sup> La transizione verde viene espressamente accoppiata a quella digitale dalla Commissione europea: COM(2022)289final, Relazione di previsione strategica 2022, *Abbinamento tra transizione verde e transizione digitale nel nuovo contesto geopolitico*.

<sup>8</sup> Il Meccanismo è attuato dal Reg. UE 2021/1056, il quale disciplina il Fondo per una Transizione Giusta. Si v. A. ROSANÒ, *Conciliare neutralità climatica e mantenimento dei livelli occupazionali nell'Unione europea: il meccanismo per una transizione giusta*, in *Studi sull'integrazione europea*, n. 2/2023.

compagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale sono centrali le politiche di sostegno all'occupazione: formazione e riqualificazione dei lavoratori, attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali»<sup>9</sup>.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in particolare, indirizza alle misure previste dalla Missione 5, Componente 1 – «Politiche per il lavoro» – 6,66 miliardi di euro, di cui 6,01 destinati alla Misura «Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione»<sup>10</sup>; quest'ultima, a sua volta si divide in due Riforme più strutturali – Riforma 1.1 «Politiche attive del lavoro e formazione» e Riforma 1.2. «Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso» – oltre ad una serie di investimenti mirati al potenziamento dei centri per l'impiego, al sostegno alla parità di genere e al «sistema duale» per la professionalizzazione dei giovani.

In questo quadro, la Riforma 1.1 è quella indubbiamente più rilevante al fine di contrastare gli impatti negativi dell'economia digitale, e quella cui d'altra parte vengono attribuite le risorse più consistenti. Le c.d. politiche attive del lavoro vengono gestite attraverso il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)<sup>11</sup>, il Piano Nazionale Nuove Competenze e il già previsto Fondo Nuove Competenze, nonché attraverso un significativo rifinanziamento dei Centri per l'impiego, con il dichiarato obiettivo di incrementare la capacità adattiva dei lavoratori, intervenendo sull'attrattività del singolo lavoratore nei confronti dell'impresa e, dunque, sulla sua capacità di ricollocarsi continuamente.

Tutto ciò ha una conseguenza fondamentale o, più probabilmente, rappresenta il segnale di una tendenza già in atto: i contorni dell'occupazione, componente essenziale del diritto al lavoro disciplinato dall'art. 4 Cost.<sup>12</sup>, vengono progressivamente ridefiniti in termini di occupabilità<sup>13</sup>. Questo comporta una normalizzazione della precarietà del rapporto lavorativo, la cui tendenziale stabilità cessa di essere l'obiettivo primario

---

<sup>9</sup> AA.VV., *Piano Nazionale di ripresa e Resilienza*, Italia Domani, 2021, p. 198.

<sup>10</sup> I restanti 0,65 miliardi sono destinati alla Misura «Servizio civile universale».

<sup>11</sup> Il Programma GOL, è infatti stato adottato, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, mediante decreto interministeriale del 5 novembre 2021 10 e successivamente integrato dalle previsioni della legge di bilancio 2022.

<sup>12</sup> F. MANCINI, *Art. 4*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1975.

<sup>13</sup> D. TESTA, *Lavoro e occupazione nel PNRR: tra valori costituzionali e questioni irrisolte*, in L. CESTARO, G. COMAZZETTO (a cura di), *Dialoghi giuspubblicistici sulla ripresa*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022.

delle politiche pubbliche dedicate<sup>14</sup>, a favore di nuovi parametri che paiono, però, allontanare significativamente la prestazione lavorativa da quel ruolo fondante che, secondo il modello economico disegnato dai Costituenti, è finalizzato a garantire a sé e ai prossimi congiunti un tenore di vita dignitoso<sup>15</sup>.

Quasi tutte le misure adottate dal PNRR – anche gli investimenti rivolti ai giovani, finalizzati essenzialmente a orientare la formazione alle esigenze dell'impresa già dal periodo scolastico – agiscono infatti sul mercato del lavoro mediante interventi destinati a rafforzare il lato dell'offerta, oppure come correttivo degli impatti negativi. Il Piano, in altri termini, adotta un approccio di adattamento e compensazione *ex post* rispetto alla maggiore precarietà occupazionale che – questo sembra essere l'assunto fondamentale – viene richiesta dalla trasformazione dell'economia in virtù dall'innovazione tecnologica, senza che lo Stato attribuisca a se stesso la capacità e il dovere di essere protagonista rispetto alla direzione di queste innovazioni, anche nella disciplina dei rapporti di lavoro<sup>16</sup>.

I dichiarati obiettivi di inclusione e coesione sociale, che ispirano le riforme del PNRR, si arrestano dunque a monte rispetto alle due linee direttrici che, tradizionalmente, hanno fatto del lavoro il fondamento dei diritti economici e sociali: da un lato, una regolazione *ex lege* del rapporto di lavoro in grado di assicurare adeguate tutele; dall'altro, riforme strutturali nel campo dell'economia, anche con un intervento più significativo dello Stato in virtù del regime di economia mista ipotizzato dalla Costituzione, unitamente a un'attività di concertazione tra Stato, Regioni, enti locali e le forze produttive presenti sui territori, per pianificare una strategia di crescita condivisa.

Sotto il primo aspetto, come si vedrà per altri profili anche nel paragrafo seguente, la crescente difficoltà che il legislatore affronta nel disciplinare il rapporto di lavoro, garantendo adeguate tutele al lavoratore in qualsiasi contesto, si accompagna al progressivo disconoscimento del conflitto tra le fonti che muovono la produzione normativa<sup>17</sup>. Nella stagione precedente, infatti, l'ampliamento delle tutele per i lavoratori è

---

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> Si fa riferimento, in particolare, all'art. 36 Cost. *Infra*, con riferimento ai nuovi lavori.

<sup>16</sup> Si vedano, *infra*, le considerazioni svolte anche a proposito del ruolo del sindacato e delle pratiche di contrattazione e concertazione.

<sup>17</sup> Sul conflitto come sotto-forma di contropotere sindacale, si veda: G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, cit.; sulla rilevanza costituzionale del conflitto, anche a prescindere dalle questioni prettamente lavoristiche: F. PIZZOLATO, *Resistenza conflitto partecipazione. Vitalità democratica e forme istituzionali*, Vita e Pensiero, Milano, 2024.

stato l'esito puntuale di una costante dialettica tra capitale e lavoro, che oggi parrebbe sostituita da un'assodata prevalenza del primo sul secondo, posto che lo Stato sembra prendere atto della propria incapacità di orientare utilmente il mercato del lavoro, intervenendo sempre meno con strumenti regolatori e sempre più attraverso misure di sostegno al reddito, formazione continua e assistenza nelle transizioni occupazionali<sup>18</sup>.

La strategia del PNRR per la riconversione professionale dei lavoratori denota, inoltre, un marcato accentramento delle competenze al livello statale, motivato dall'eterogeneità dei servizi erogati – *in primis*, proprio dai Centri per l'impiego – nei vari contesti territoriali, estendendo al massimo grado la definizione dei principi fondamentali in ordine alla materia concorrente della tutela e sicurezza del lavoro. La Corte costituzionale, anche in precedenza, ha generalmente avallato un'interpretazione estensiva della definizione dei principi fondamentali della materia, in tema di lavoro, proprio facendo leva sulla particolare rilevanza che quest'ultimo ricopre nel quadro costituzionale, oltre che sulla competenza esclusiva statale in ordine alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili, da garantire in modo uniforme sul territorio nazionale<sup>19</sup>.

Tale orientamento centralista, sebbene si possa comprendere in relazione ad una campagna di investimento prettamente statale qual è il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per altri versi mal si concilia con la Strategia di Specializzazione Intelligente che, oggi, costituisce una delle principali misure volte ad affrontare le transizioni in modo strutturale e, soprattutto, differenziato, sulla base della vocazione produttiva di ciascuna regione d'Europa. Da questo punto di vista, considerando anche che l'attuazione della Strategia avviene tramite iniziative del PON Ricerca e innovazione e del PON Imprese e Competitività, o attraverso piani strategici dove convergono risorse pubbliche derivanti dai fondi strutturali<sup>20</sup>, risorse ordinarie nazionali e regionali, e risorse private, varrebbe forse la pena invece valorizzare proprio le competenze regionali.

---

<sup>18</sup> Con riguardo all'evoluzione delle politiche del lavoro verso una sempre maggiore flessibilità dell'impiego, in particolare: L. GAETA, *Il lavoro e il diritto*, cit.; D. TESTA, *Lavoro e occupazione nel PNRR*, cit.

<sup>19</sup> *Ibidem*. Si v. anche: D. BALDAZZI, *Il settore "lavoro" dopo la riforma del Titolo V della Costituzione: le Regioni alzano bandiera bianca*, in *Le Istituzioni del Federalismo*, n. 6/2006. In generale, con riguardo ai LEP, si veda: G. COMAZZETTO, *I livelli essenziali delle prestazioni tra processi di differenziazione ed esigenze di eguaglianza*, Jovene, Napoli, 2024.

<sup>20</sup> Si vedano, a riguardo, le previsioni del Regolamento «disposizioni comuni» (Reg(UE)2021/1060).

Affrontare il più ampio tema della riconversione o del consolidamento della vocazione produttiva di ciascun territorio, infatti, significa disegnare e mettere in atto strategie di crescita *place-based*, per la cui efficacia è inevitabile pensare ad un ruolo strategico per le Regioni e addirittura per gli enti locali, oltre che per lo Stato nell'ambito delle competenze che gli sono riservate.

In controtendenza rispetto al PNRR, proprio la legge di bilancio 2022<sup>21</sup> prevede, oltre all'estensione del piano di reinserimento occupazionale anche ai lavoratori autonomi che abbiano cessato l'attività, la sottoscrizione di «accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, finalizzati a realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale per la formazione dei lavoratori negli stessi comparti», aprendo una finestra sulle competenze regionali in tema di lavoro. Tanto la riconversione produttiva di alcuni territori, quanto le strategie di crescita per quelli più vulnerabili e la formazione dei lavoratori in funzione di tali obiettivi, dunque, potrebbero senz'altro beneficiare di un approccio più condiviso, mentre l'accentramento si giustificerebbe proprio con riguardo agli aspetti regolatori del rapporto di lavoro, i quali rimangono però, per il momento, scarsamente affrontati.

Strategie ad ampio raggio come quelle disegnate dal Recovery Fund e dal Green Deal, in sintesi, si dovrebbero integrare all'interno di quelle nazionali e locali; l'economia digitale, al contrario, entra in modo dirompente all'interno di un contesto ove lo Stato fatica ad affrontare gli impatti della globalizzazione sul mercato del lavoro anche a prescindere dagli aspetti tecnologici, rinunciando tendenzialmente a esercitare le proprie prerogative. Nonostante sia lo stesso Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza a dichiarare che le politiche ivi previste «vanno inserite in una programmazione organica e di sistema che abbia lo scopo di superare i sensibili divari territoriali esistenti, con la finalità di migliorare l'equità sociale, la solidarietà intergenerazionale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»<sup>22</sup>, infatti, ciò concretamente è avvenuto soltanto in fattispecie residuali, come il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> L. 30 dicembre 2021, n. 234.

<sup>22</sup> AA.VV., *Piano Nazionale di ripresa e Resilienza*, cit., premessa.

<sup>23</sup> M5C1 n. 1, Riforma 1.2. Il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso si pone espressamente in continuità con il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022 e si intreccia con l'intervento del PNRR volto a fornire alloggi dignitosi ai lavoratori agricoli.

### 3. *Lavori sregolati e lavoratori poveri*

Il lavoro, dunque, sembra allontanarsi dai paradigmi di stabilità, sicurezza e sufficienza retributiva che caratterizzano il quadro costituzionale – ai sensi come minimo degli artt. 4 e 36 Cost.<sup>24</sup> – a favore di un nuovo stato dei rapporti economici più conforme alle ragioni del mercato. Resistono, infatti, e anzi sono oggetto di ulteriori finanziamenti – come dimostrano gli investimenti PNRR per la creazione di imprese femminili e il sistema di certificazione della parità di genere – i diritti volti a tutelare la persona del lavoratore nell'esercizio della prestazione, dalla sicurezza alla parità di genere: ambiti di intervento, questi ultimi, sostanzialmente al di fuori dal conflitto tra capitale e lavoro.

Di converso, è noto come la cosiddetta economia delle piattaforme abbia prodotto impatti significativi non soltanto sulla tipologia e sulla qualità delle prestazioni di lavoro, ma, specialmente nelle grandi città, che ne subiscono per prime gli effetti, abbia condotto a un significativo detrimento delle condizioni di vita delle fasce più deboli e meno tutelate di cittadini anche sotto altri profili<sup>25</sup>, i quali pure, per altri versi, incidono sul benessere dei lavoratori.

Le prime controversie chiaramente riconducibili all'economia delle piattaforme hanno riguardato prestazioni tipiche della digitalizzazione dei servizi, come la consegna di cibo a domicilio o il trasporto di persone prenotato attraverso l'intermediazione di una piattaforma digitale. Al centro di tali pronunce si sono poste diverse questioni prettamente legate alla natura digitale del servizio offerto dalla piattaforma: nel caso di Foodora, ad esempio, si è posto il problema di ridefinire il rapporto con i lavoratori, inquadrati come liberi professionisti e invece ricondotti dalla magistratura a lavoratori parasubordinati<sup>26</sup>; successivamente, nel caso Deliveroo, i giudici bolognesi hanno affrontato una tra le questioni più strettamente connesse ai profili tecnologici, ovvero se l'algoritmo che re-

---

<sup>24</sup> Si rimanda, per tutti, ai commenti redatti rispettivamente da C. MORTATI (art. 1), F. MANCINI (art. 4) e T. TREU (art. 36) in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, cit.

<sup>25</sup> Tra questi, ad esempio, il sovraffollamento turistico, su cui c'è ampia letteratura: con particolare riguardo alla vivibilità dei centri urbani e dei borghi turistici sia consentito rinviare a C. IAIONE, D. TESTA, G. NOLFI, *Gestire l'overturismo per preservare la vivibilità urbana: dal caleidoscopio regolatorio italiano alla co-governance*, in *Rivista giuridica di Urbanistica*, n. 1/2026.

<sup>26</sup> Trib. Torino, sent. 7 maggio 2018 n. 778; Corte App. Torino, n. 26/2019; Cass. civ., sez. lav., n. 1663/2020. *Ex multis*: S. BONETTO, *Il caso Foodora*, in A. SOMMA (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019.

golava l'assegnazione dei turni potesse dirsi discriminatorio<sup>27</sup>; infine, con riferimento a Uber è intervenuta la CGUE, mettendo a punto il test bifasico – successivamente adottato in una serie di altri giudizi che vedono coinvolte piattaforme digitali – per dirimere il dilemma che portava a inquadrare l'azienda, alternativamente, come società di intermediazione di servizi, soggetta alla direttiva Bolkestein, oppure diretta fornitrice del servizio<sup>28</sup>.

Quest'ampia produzione giurisprudenziale, concentrata in pochi anni di attività delle piattaforme coinvolte, segnala come minimo due aspetti. Il primo è senza dubbio l'incapacità dei legislatori di far fronte in tempi rapidi e con contromisure efficaci a fenomeni di portata sovranazionale; l'impatto dirompente delle piattaforme digitali sulla natura dei contratti di lavoro, a causa della loro intrinseca attitudine a sfuggire alla pluridecennale regolamentazione lavoristica in virtù dell'ambiguità dei servizi prestati, ne è infatti il segnale più chiaro. Il legislatore, da parte sua, preso atto dei fenomeni di globalizzazione che hanno inciso sui rapporti di lavoro ben prima che l'una e gli altri divenissero digitali, ha a più riprese sposato nuovi paradigmi regolatori come quello della c.d. *flexicurity*, secondo il quale ad una maggiore flessibilità del rapporto di lavoro si dovrebbe accompagnare un incremento dell'occupazione e, secondo alcuni, anche la sicurezza della stessa<sup>29</sup>.

Secondariamente, la scarsa efficacia dimostrata sinora dall'azione sindacale con riguardo alla proliferazione di nuovi lavori precari e poveri

---

<sup>27</sup> Trib. Bologna, ord. 31 dicembre 2020: D. TESTA, *La discriminazione degli algoritmi: il caso Deliveroo*, Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, in *Ius in Itinere*, 26/01/2021; I. MASSA PINTO, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora (Tribunale di Torino, sent. n. 778 del 2018)*, in *Osservatorio Costituzionale AIC*, n. 2/2018.

<sup>28</sup> CGUE, Grande Sez., 20 dicembre 2017, n. C-434/15; CGUE, Grande Sez., 10 aprile 2018, n. C-320/16. *Ex multis*: E. CARUSO, *Regolazione del trasporto pubblico non di linea e innovazione tecnologica. Il caso Uber*, in *Il diritto dell'economia*, n. 1/2018; S. SCANDOLA, *Ancora su Uber: il dilemma del giudice e l'inerzia del legislatore*, in *Mercato Concorrenza Regole*, n. 2/2021; G. RESTA, *Uber di fronte alle corti europee*, in *Diritto dell'Informazione e dell'Informatica*, n. 2/2017; C. SCHEPISI, *Piattaforme digitali e caso Uber dinanzi alla Corte di giustizia: servizio di trasporto urbano o servizio della società dell'informazione?*, in *Il diritto dell'Unione Europea*, 31/10/2017.

<sup>29</sup> G. BRONZINI, *Generalizzare i diritti o la subordinazione? Appunti per il rilancio del diritto del lavoro in Italia*, in *Democrazia e Diritto*, n. 2/2005; T. TREU, *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"*, n. 2/2012. Criticamente: L. GAETA, *Il lavoro e il diritto*, cit.; M. FANA, *Non è lavoro, è sfruttamento*, Laterza, Bari, 2017. L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1 è esplicitamente rubricato: «disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore».

evidenza anche una seria difficoltà, se non una vera crisi, dei sindacati confederali, e ciò nonostante in alcuni casi – come la controversia torinese contro Foodora<sup>30</sup> – essi abbiano ricoperto un ruolo essenziale. Questo dipende anche dalla perdita di efficacia dello strumento sindacale per eccellenza, ovvero il contratto collettivo, frutto di un'attività di contrattazione ovvero, oggi più frequentemente, di concertazione che richiede il reciproco riconoscimento del lato datoriale e di quello sindacale mediante il ricorso a categorie chiare e riconoscibili, ciò che non avviene con riguardo alle piattaforme digitali.

Il risultato è un vero e proprio paradosso costituzionale: l'emersione di un lavoro povero, di condizioni di subalternità slegate dal rapporto di subordinazione e quindi assai più difficili da regolare, e dunque la creazione di schiere di lavoratori poveri come nuova categoria sociale, in diretta controtendenza rispetto alle previsioni espansive disciplinate dall'art. 4 Cost. e, ancor più, dai principi di sufficienza e adeguatezza della retribuzione disposti dall'art. 36.

Di fronte a questa crisi del lavoro, così evidentemente legata alla transizione digitale in atto, autorevoli giuristi come Costa e Romagnoli hanno tratto quale conseguenza, seppure condizionata da un diverso percorso argomentativo<sup>31</sup>, il superamento della categoria del lavoratore come soggetto posto al centro del sistema dei diritti dalla Costituzione. Le tesi tradizionali oscillavano infatti tra la generalizzazione della categoria giuslavoristica del lavoratore subordinato e la generalizzazione dei diritti a prescindere dall'appartenenza a una data categoria di lavoratori<sup>32</sup>,

---

<sup>30</sup> *Supra*.

<sup>31</sup> P. COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, in G.G. BALANDI, G. CAZZETTA (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008; U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in M. NAPOLI (a cura di) *Costituzione, Lavoro, pluralismo sociale*, Vita e Pensiero, Milano, 1998; U. ROMAGNOLI, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in A. SOMMA (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit.

<sup>32</sup> G. BRONZINI, *Generalizzare i diritti o la subordinazione?*, cit.: l'A. discute di «soluzioni monistiche», volte ad ampliare i beneficiari delle tutele estendendo le prerogative dei lavoratori subordinati; richiama, per certi versi, le posizioni della dottrina sindacal-riformista (*infra*; L. SCARANO, *Fra "diritti sociali" e "diritto sociale": il diritto del lavoro dopo la Costituzione*, in *W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale*, 05/2011), cui si contrapporrebbe la «scuola pluralistica», ovvero quella che si preoccupa di garantire a tutti i lavoratori, a prescindere dalle forme contrattuali, un «primo pacchetto di diritti [...] quali le libertà associative e sindacali, la tutela della salute e della sicurezza, [...], modalità di preavviso per lo scioglimento del rapporto, il diritto alla formazione». Bronzini, per questa seconda via, sposa la tesi della *flexicurity*, che trova alcuni fondamenti nel c.d. Rapporto Supiot del 1999 (A. SUPIOT, *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003).

sottendendo in entrambi i casi una valutazione che oggi appare più che mai corretta, a fronte di una composizione dei rapporti di lavoro estremamente frammentaria: la necessaria considerazione unitaria dei lavoratori<sup>33</sup>. La seconda tesi, corrispondente in sostanza alla corrente giuslavoristica costituzionale, pur in passato contestata sul piano dell'efficacia<sup>34</sup>, lascia in eredità due concetti fondamentali, da cui riprendere le mosse per elaborare una strategia contemporanea: l'imprescindibile visione del lavoro come «volano di una attuazione costituzionale funzionale al rafforzamento dell'eguaglianza e alla realizzazione di una cittadinanza sociale» e la presupposta necessità di una «tematizzazione della differenza» del lavoratore come soggetto, in ogni caso, subalterno<sup>35</sup>. Su queste basi, Pietro Costa prospetta una solida protezione delle prerogative del lavoratore e la costruzione di un ampio welfare state, elementi cristallizzati nel concetto di «cittadinanza sociale». A queste tesi si è contrapposta a lungo la linea sindacal-riformista, i cui interpreti ritenevano più efficace intervenire sui rapporti economico-sociali attraverso un potere collettivo, il contropotere sindacale, volto a riequilibrare strutturalmente il rapporto capitale-lavoro<sup>36</sup>. Lo stesso Romagnoli, però, parla oggi di transizione dalla cittadinanza industriale, intendendosi il modello di società in cui tali ultime teorie si sono dimostrate particolarmente efficaci, alla cittadinanza industriosa, ovvero a un sistema nel quale il lavoro ha smarrito ormai il collegamento diretto con i diritti sociali<sup>37</sup>, costituendo piuttosto, in modo simile alla tesi di matrice costituzionalistica, il presupposto per il riconoscimento di una serie di misure di welfare.

---

<sup>33</sup> G. COLAVITTI, "Fondata sui lavori". Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale, in *Rivista AIC*, n. 1/2018; U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018.

<sup>34</sup> G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 199: «quella parte della dottrina, che ha come base di riferimento il testo costituzionale, si è trovata poi in larga parte sprovveduta di fronte alla realtà dei rapporti collettivi di lavoro, nel suo sviluppo sistematico extracostituzionale».

<sup>35</sup> P. COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, cit.; la posizione è criticata, ad esempio, da Scarano (L. SCARANO, *Fra "diritti sociali" e "diritto sociale": il diritto del lavoro dopo la Costituzione*, cit., p. 9), secondo il quale questa prospettiva «ottiene l'effetto di relegare il fenomeno del conflitto industriale e la sua dimensione collettiva in un fuorviante ambito atomizzato».

<sup>36</sup> Sul rapporto tra Costituzione e poteri economici privati, si v.: F. PIZZOLATO, *Il governo politico del potere economico nella dimensione costituzionale*, in F. PIZZOLATO (a cura di), *Libertà e potere nei rapporti economici*, Giuffrè, Milano, 2010); U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, cit.

<sup>37</sup> *Ivi*, p. 21.

Nella società post-industriale, a maggior ragione in quella digitale, il lavoro dunque «cessa di essere il tramite privilegiato della cittadinanza sociale: cessa la (tendenziale) coincidenza fra lavoratore e cittadino e viene meno il perno sul quale il vecchio Stato sociale incardinava la sua azione equalizzatrice»<sup>38</sup> e diviene necessario, secondo i citati autori, «spostare dallo status di lavoratore allo status di cittadino il centro gravitazionale dei diritti sociali»<sup>39</sup>, avvicinando questi ultimi – riqualificati da taluno come diritti individuali di cittadinanza sociale<sup>40</sup> – però pericolosamente a una dimensione di minimo vitale<sup>41</sup>.

Simili prospettazioni hanno l'indubbio pregio di tematizzare la subalternità come problema del rapporto di lavoro contemporaneo, tanto più ove caratterizzato dalle specificità dell'economia digitale, mettendone in luce tutte le sfaccettature, tra cui la perdita di rilevanza del contropotere sindacale e la difficoltà in capo allo stesso legislatore di predisporre delle soluzioni adeguate. Queste ultime, però, in effetti latitano, e se da un lato il nuovo paradigma sembra convergere sempre più verso una protezione dei lavoratori nell'instabilità, piuttosto che una ricerca di stabilità<sup>42</sup>, d'altro canto vi è chi ha osservato che la transizione dei diritti dal lavoratore al cittadino corra il rischio, oggi, di spostarsi ulteriormente dal cittadino all'utente, con ulteriori conseguenze deleterie sotto il profilo delle tutele che a quel punto verrebbero legate, anziché al lavoro, al consumo<sup>43</sup>.

<sup>38</sup> P. COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, cit., p. 57.

<sup>39</sup> U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, cit., p. 38.

<sup>40</sup> L. SCARANO, *Fra "diritti sociali" e "diritto sociale": il diritto del lavoro dopo la Costituzione*, cit., p. 8.

<sup>41</sup> U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, cit.; sul punto, si v. anche B. CARAVITA, *Oltre l'eguaglianza formale. Un'analisi dell'art. 3 comma 2 della Costituzione*, CEDAM, Padova, 1984. Sul minimo vitale, si vedano: F. PIZZOLATO, *Il minimo vitale. Profili costituzionali e processi attuativi*, Giuffrè, Milano, 2004; E. VIVALDI, A. GUALDINI, *Il minimo vitale tra tentativi di attuazione e prospettive future*, in *Diritto e Società*, n. 1/2012; G. BERGONZINI, *Dignità, lavoro, responsabilità*, in *Dirittifondamentali.it*, n. 3/2023.

<sup>42</sup> P. COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, cit.: «occorre dunque, in questa prospettiva, ripensare la cittadinanza sociale in una situazione in cui il lavoro ha perduto la sua valenza (socialmente) 'generalista' per occupare una posizione settoriale (anche se non marginale)».

<sup>43</sup> F. PIZZOLATO, *Economia globale e città: note introduttive su una dialettica centrale per le democrazie del XXI secolo*, in *Economia Pubblica*, n. 1/2020; A. SOMMA, *Dal lavoratore al consumatore. Cittadinanza e paradigma giuslavoristico nell'economia sociale di mercato*, in G.G. BALANDI, G. CAZZETTA (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, cit. L'evoluzione in questo senso dei rapporti economici, e in particolare dei rapporti di lavoro, provoca delle criticità rilevanti anche in tema di previdenza e prelievo fiscale destinabile alle politiche di *welfare*: sul punto, M. C. AMBRA, F. PIRRO, *Digitalizzazione e lavoro: nuove sfide per il social investment approach*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3/2017.

Nel quadro sopra delineato, dunque, il legislatore e il sindacato si dividono tra il tentativo di ovviare alle nuove povertà – che riguardano sempre più anche coloro che partecipano a questa “economia dei lavoretti”, e non soltanto i cittadini inoccupati o disoccupati – attraverso misure assistenziali quali il reddito di cittadinanza o ipotesi di reddito di base<sup>44</sup>, azioni sindacali che fanno pur sempre affidamento sul paradigma della subordinazione, come nella controversia dei *riders* torinesi contro Foodora, sfruttando al massimo ciò che esso è ancora in grado di offrire, ovvero proposte di salario minimo legale e, recentemente, per la prima volta, di effettiva partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’azienda<sup>45</sup>.

#### 4. *Gli impatti positivi della digitalizzazione: dal ripopolamento del Mezzogiorno alla coltura di terreni difficili*

Le infrastrutture digitali, naturalmente, non hanno prodotto esclusivamente impatti negativi sui rapporti di lavoro, ma offrono anche alcune prospettive confortanti, delle quali però, al momento, è difficile stimare l’effettiva portata. Tra le opportunità che senza dubbio sono state favorite dall’innovazione tecnologica, in particolare, si registrano una serie di esperienze che legano nuovamente – a dispetto della dimensione tipicamente globale delle tecnologie stesse – il lavoro al territorio, con ricadute immediate sulla produzione di un benessere collettivo cui partecipano anche i lavoratori e che si riverbera su di essi.

Il primo e forse più immediato profilo è legato all’emersione di una serie di prestazioni di lavoro che possono farsi in parte o del tutto da remoto: questo conduce a una diversa organizzazione del lavoro che può

---

<sup>44</sup> In Italia una forma di reddito di cittadinanza ha visto la luce con il d.l. n. 4/2019. T. TREU, *Conflitto sociale, pluralismo, Stato*, in M. NAPOLI (a cura di), *Costituzione, Lavoro, pluralismo sociale*, cit.; A. FUMAGALLI, *Per il reddito di base*, in A. SOMMA (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit.

<sup>45</sup> Si v. la recente l. 15 maggio 2025, n. 76, che recepisce una proposta di iniziativa della CISL. Sul punto: A. MICHIELI, *Il lavoro come strumento di partecipazione democratica: fondamenti costituzionali e nuove prospettive a partire dalla rivoluzione digitale*, in *Diritto Costituzionale*, n. 2/2023; ID., *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, Giappichelli, Torino 2024; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori (approvata dal parlamento il 14 maggio 2025)*, Adapt University Press, Modena, 2025; C. GENTILE, *La legge n. 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: un’occasione mancata per l’effettiva attuazione dell’art. 46 Cost.*, in *Costituzionalismo.it*, n. 2/2025; M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi.it*, n. 17/2022. Si veda anche il contributo di Andrea Michieli in questo volume.

favorire il ripopolamento delle aree interne e montuose che subiscono da tempo un forte calo demografico, promuovendone così al contempo lo sviluppo economico, previo il necessario superamento del serio *digital divide* che caratterizza questi territori<sup>46</sup>.

Da un lato, dunque, la diffusione delle tecnologie digitali abilita opportunità di riconnessione al territorio, attraverso modalità di organizzazione del lavoro come lo *smart working*, a prescindere dalla natura e dalla sede fisica dell'azienda o dell'ente per cui l'attività viene svolta: tra gli effetti positivi, si osserva non soltanto il contrasto allo spopolamento, ma anche un impatto positivo sul bilanciamento vita-lavoro, minimizzando gli spostamenti e aumentando il tempo da dedicare ad altre occupazioni, anche di rilevanza economica, capaci pertanto di produrre altro reddito e soprattutto di ricostruire occasioni di lavoro e dunque attrattività per il territorio<sup>47</sup>.

D'altro canto, proprio gli amministratori locali hanno sottolineato l'esigenza che i territori – soprattutto quelli dove la diffusione dell'infrastruttura tecnologica potrebbe essere a fallimento di mercato, o più complessa da realizzare – escano dall'isolamento anche grazie alla digitalizzazione, promuovendo la capacitazione dei cittadini e riconnettendoli al tessuto socio-economico della città<sup>48</sup> per andare oltre la pur necessaria disponibilità di servizi digitali<sup>49</sup>, oltre l'accesso dunque<sup>50</sup>, verso un uso della tecnologia legato allo sviluppo sociale e territoriale e perciò ispirato a un principio di giustizia tecnologica<sup>51</sup>.

---

<sup>46</sup> Per una più ampia disamina della relazione tra innovazione digitale e territorio, si veda: M. MANNA, D. TESTA, *Digitalizzazione della pubblica amministrazione e innovazione territoriale: quo vadis? La necessità di nuove sintesi per un binomio in (lento) divenire*, in *Munus*, n. 1/2024.

<sup>47</sup> A. PICUCCI, L. RIGONI, G. XILO, *I processi di digitalizzazione nelle aree interne*, in *FormezPA*, 2020, p. 27: «a maggior ragione se il cosiddetto lavoro 'agile' consente di non abbandonare l'attività o perdere occasioni, perché la necessità di localizzazione delle persone e delle famiglie attorno ai poli produttivi e di servizio non prevede più la presenza fisica continua»; S. PANE, D.E. IANNACE, *Digitalizzazione e banda ultralarga come motori del "South Working"*, in *AA.VV.*, in *36 Rapporto Italia EURISPES*, 2024.

<sup>48</sup> Si tratta, in altri termini, di fare i conti con un divario digitale «i cui esiti sperequati derivano non soltanto dalla ineguale distribuzione delle tecnologie della comunicazione tra i territori (urbani e non urbani, centrali e periferici), ma anche dalle disparità generazionali, culturali e sociali nell'accesso alle reti informatiche» (E. OLIVITO, *Le diseguaglianze fra centro e periferie*, in *Costituzionalismo.it*, n. 2/2020, p. 91).

<sup>49</sup> A. PICUCCI, L. RIGONI, G. XILO, *I processi di digitalizzazione nelle aree interne*, cit.

<sup>50</sup> E. OLIVITO, *Le diseguaglianze fra centro e periferie*, cit.

<sup>51</sup> C. IAIONE, E. DE NICTOLIS, A. BERTI SUMAN, *The Internet of Humans (IoH): Human Rights and Co-Governance to Achieve Tech Justice in the City*, in *Law & Ethics of Human*

Il secondo profilo, oltre le opportunità di lavoro da remoto, riguarda quindi l'utilizzo dell'innovazione digitale per esaltare le caratteristiche di ciascun territorio, promuovendo «la trasformazione digitale nei progetti orientati allo sviluppo locale, come filiera del turismo e sistema produttivo locale»<sup>52</sup>, creando in tal modo nuove occasioni occupazionali e riqualificando quelle già esistenti. Per attrarre le risorse necessarie, secondo il citato “scritto a cura” di FormezPA, è però indispensabile mettere a fattor comune forze di natura diversa: soggetti pubblici, privati, comunitari in grado di garantire alla transizione digitale tutte le competenze, gli investimenti, le professionalità necessarie affinché essa si riveli effettivamente produttiva degli impatti auspicati anche in tema di lavoro.

Una terza prospettiva, conseguente in sostanza alla precedente, consiste nell'effettivo utilizzo delle tecnologie più evolute, dalla robotica avanzata all'intelligenza artificiale, per creare occasioni di lavoro innovative all'interno di contesti territoriali che, per caratteristiche morfologiche, demografiche o di tessuto economico, faticano a offrire opportunità, integrandosi con un governo del territorio che a sua volta evolve in senso *evidence-based* grazie a sistemi di monitoraggio dei processi urbani basati su dispositivi IoT e sull'integrazione con piattaforme urbane dedicate<sup>53</sup>, in grado a loro volta di promuovere collaborazioni virtuose nella *governance* locale.

Tanto nelle grandi città, quanto soprattutto nelle aree rurali e nei piccoli borghi, l'innovazione digitale può dunque restituire valore anche economico ai territori, valorizzando una serie di settori: dal turismo, grazie a musei diffusi e guide digitali<sup>54</sup>, alla promozione di eccellenze artigianali e agricole che a loro volta sono qualificate – in coerenza con gli obiettivi della strategia Farm to Fork del Green Deal UE<sup>55</sup> – proprio da un fedele tracciamento della filiera dei prodotti attraverso la tecnologia

---

*Rights*, n. 2/2019, p. 263; D. TESTA, *Governo e autogoverno della città digitale, luogo di conflitti tra valori pubblici e interessi privati*, in DPCE, n. 1/2023.

<sup>52</sup> A. PICUCCI, L. RIGONI, G. XILO, *I processi di digitalizzazione nelle aree interne*, cit.

<sup>53</sup> F. BRIA, E. MOROZOV, *Ripensare la smart city*, cit.; D. TESTA, *La digitalizzazione delle città: spazi di autonomia, partecipazione e trasformazione istituzionale*, cit.

<sup>54</sup> AA.VV., *Soluzioni e tecnologie per i piccoli comuni e le aree urbane*, Officina Italia, 2022, p. 102, 108. A tal fine, utili sono ad esempio dataset derivanti da rilievi archeologici (si vedano gli esempi riportati in D. TESTA, *La digitalizzazione delle città: spazi di autonomia, partecipazione e trasformazione istituzionale*, cit.). Tra le esperienze più recenti, può interessare quella della startup Djinne, incubata nel corso del 2025 grazie a un finanziamento della Regione Emilia-Romagna nell'ambito del percorso NOI – Nuovi Orientamenti d'Impresa, promosso dal Laboratorio Aperto di Reggio Emilia: <https://www.emiliaromagnastartup.it/it/innovative/impresedjinne>.

<sup>55</sup> COM/2020/381 final.

*blockchain*<sup>56</sup>. Alcune di queste esperienze, significativamente, adottano peraltro un modello cooperativo, come il Distretto Agricolo della Bassa Bergamasca, che già nello scorso decennio, in sinergia con il Politecnico di Milano, proponeva al Ministero dell'Agricoltura un progetto di tracciabilità della filiera dei prodotti e la geolocalizzazione dell'impresa, valorizzando così la propria produzione<sup>57</sup>.

Le applicazioni locali dell'intelligenza artificiale, infine, sono presumibilmente soltanto agli esordi e già in grado di impattare significativamente sullo sviluppo territoriale, nei settori più disparati: si possono menzionare, a titolo esemplificativo, reti distributive intelligenti nel settore energetico<sup>58</sup>, oppure applicazioni di robotica avanzata in campo agricolo<sup>59</sup>, grazie alle quali è stato possibile recuperare alla coltivazione terreni impervi, come dimostra la coltura a vigneto delle colline abruzzesi da parte della startup Winnica<sup>60</sup>, o sarebbe possibile mettere in atto un significativo contrasto ai fenomeni di caporalato tuttora presenti in tale settore<sup>61</sup>, sino alle prospettive aperte da un'industria interamente *on demand*<sup>62</sup>.

Soluzioni, queste ultime, che potrebbero favorire un ripopolamento delle aree rurali, valorizzando l'economia di aree oggi poco produttive e a rischio di spopolamento.

## 5. *Prospettive a (ri)partire dalla costituzione economica*

In conclusione, si può affermare come nell'equazione tra rapporti di lavoro e innovazione tecnologica sia determinante il modo in cui i poteri pubblici intervengono a disciplinare i primi e direzionare la seconda, o diversamente quello in cui – anche in assenza di un intervento decisivo

<sup>56</sup> AA.VV., *Soluzioni e tecnologie per i piccoli comuni*, cit., p. 59 ss.

<sup>57</sup> S. BERTOLINO, S. REMI, F. SALA, *Bergamo Smart Land: la rete dell'intelligenza territoriale*, in *AASTER*, 11/11/2017, p. 67-68.

<sup>58</sup> AA.VV., *Soluzioni e tecnologie per i piccoli comuni*, cit., p. 111 ss.

<sup>59</sup> L. BINDI, *La campagna digitale. Nuove ruralità, smart agriculture e processi di innovazione*, in A. BISCALDI, V. MATERA (a cura di), *Social media e politiche dell'identità*, Ledipublishing, Milano, 2023, p. 41-68.

<sup>60</sup> AA.VV., *Soluzioni e tecnologie per i piccoli comuni*, cit., 74.

<sup>61</sup> S. KORBI, *Digitalizzazione e migrazioni: piattaforme informatiche e lavoro agricolo*, in *Welfare e ergonomia*, n. 1/2024.

<sup>62</sup> *Ex multis*: J. RIFKIN, *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del «commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Mondadori, Milano, 2014; E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Feltrinelli, Milano, 2015.

da parte dello Stato – i lavoratori si organizzano, facendo buon uso degli strumenti sia giuridici che tecnologici a loro disposizione, sino al punto di costituire una forza alternativa, ulteriore rispetto a quelle datoriali.

Questo genere di innovazione, come si è potuto constatare, ha prodotto per altri versi anche una riconnessione tra lavoratori e territorio che va a ricomporre una frattura, in altri casi, causata proprio dalle caratteristiche eteree della tecnologia digitale, tanto più ove integrata all'interno di settori economici caratterizzati da una forte globalizzazione e dunque da uno scarso o nullo radicamento territoriale. La spinta verso relazioni fondate sulla collaborazione, d'altra parte, è emersa chiaramente proprio nelle fattispecie tipiche della *platform economy*, dove viene fatto un uso particolarmente dirompente delle tecnologie digitali: si pensi alle cooperative e associazioni di *riders*, sorte soprattutto in alcune grandi città, con il precipuo scopo di contrastare, almeno sul piano locale, le grandi aziende di *food delivery*<sup>63</sup>.

Il modello economico disegnato dalla Costituzione, per ampi segmenti inapplicato, disegna però un diverso rapporto tra capitale e lavoro, in grado di promuovere la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, ovvero la gestione diretta di determinate imprese da parte di comunità di lavoratori o utenti, oppure ancora favorendo espressamente il modello cooperativo per la gestione dell'impresa. In sintesi, si prevede nel testo costituzionale un significativo versante collaborativo dell'economia che per decenni è rimasto del tutto residuale e oggi, probabilmente, meriterebbe di essere riproposto proprio in virtù dello scenario caratteristico dell'economia digitale.

La stessa dottrina costituzionale, in tema di rapporti economici, non sempre ha dato grande peso agli istituti di democratizzazione dell'economia e dei rapporti di produzione: il modello di impresa disegnato dalla Carta oscilla infatti tra l'art. 45<sup>64</sup>, e dunque un sistema cooperativo, e gli artt. 41 e 46, che all'impresa codicistica<sup>65</sup> annettono finalità sociali e ambientali, poteri di programmazione in capo all'ente pubblico<sup>66</sup> e, soprat-

---

<sup>63</sup> D. TESTA, *Il lavoro dei ciclo-fattorini nella città globale. Esperienze di tutela locale, mutualismo e nuovi spazi di democrazia*, in F. PIZZOLATO, G. RIVISECCHI, A. SCALONE (a cura di), *La città oltre lo Stato*, Giappichelli, Torino, 2022.

<sup>64</sup> Si pensi, però, anche all'espropriazione per pubblica utilità di imprese o categorie di imprese a favore di «comunità di lavoratori», ai sensi dell'art. 43 Cost.

<sup>65</sup> Si tratta di un modello di impresa incentrato sulla figura dell'imprenditore, cui, ai sensi dell'art. 2082 c.c., è affidata l'unilaterale organizzazione dell'attività di produzione o scambio di beni o servizi.

<sup>66</sup> F. GALGANO, *Art. 41*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, cit., p. 34. Si veda inoltre *ivi*, p. 40, il riferimento ai controlli sociali, non meno rilevanti rispetto

tutto, strategie di partecipazione dei lavoratori<sup>67</sup>. Anche a causa della concreta evoluzione dei rapporti industriali, incentrata sulla contrattazione collettiva accentrata a livello nazionale da parte dei sindacati maggiormente rappresentativi<sup>68</sup>, sin dall'indomani della Costituente si sono persi istituti che al tempo erano parsi di primaria importanza, come i consigli di gestione composti da lavoratori e imprenditori, istituiti transitoriamente dal CLN e successivamente mai sostituiti da uno strumento analogo.

Il superamento del modello di derivazione fordista, attraverso le sopraindicate forme organizzative dell'impresa, avrebbe dovuto favorire anche una continua innovazione del processo produttivo, direzionata verso interessi collettivi in quanto partecipata dai lavoratori e dagli utenti, i quali rappresentano al contempo un fattore di costruzione di conoscenza collettiva<sup>69</sup> – rispondendo a un'esigenza economica di partecipazione<sup>70</sup>, analogamente al *world class manufacturing* d'importazione giapponese<sup>71</sup>, che pure si caratterizza per un impianto essenzialmente da-

---

ai controlli pubblici, che secondo l'A. «invita a pensare ai lavoratori come diretti artefici, essi stessi, del controllo». In senso conforme: A. PACE, *Problematica delle libertà costituzionali*, Cedam, Padova, 1992; M.S. GIANNINI, *Diritto Pubblico dell'Economia*, Il Mulino, Bologna, 1977.

<sup>67</sup> Questa è una delle tesi fondamentali sostenute in: A. MICIELI, *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, cit.;

<sup>68</sup> *Ibidem*.

<sup>69</sup> M. PASINETTI, E. ROCCA, S. SACCHETTI, R. BODINI, *Partecipazione e coinvolgimento nell'impresa. Tra esperienza, fattibilità e strumenti*, in *Impresa Sociale*, n. 4/2021; B. TRENTIN, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano, 1997; F. BUTERA, *Bruno Trentin e l'utopia di un nuovo modello di lavoro basato su conoscenza e libertà: eredità e attualità*, in *Iride, Filosofia e discussione pubblica*, n. 3/2018.

<sup>70</sup> Si vedano *ex multis*: M. PASINETTI, E. ROCCA, S. SACCHETTI, R. BODINI, *Partecipazione e coinvolgimento nell'impresa. Tra esperienza, fattibilità e strumenti*, cit.; M. POLANYI, *The Tacit Dimension*, Routledge & Kegan Paul, Londra, 1966; J. C. SPENDER, *Making Knowledge the Basis of a Dynamic Theory of the Firm*, in *Strategic Management Journal*, n. S2/1996; S. SACCHETTI, R. SUGDEN, *The Public Interest in Economic Development and Creativity: A Knowledge Governance Perspective*, in B. DALLAGO, C. GUGLIELMETTI (a cura di), *Local Economies and Global Competitiveness*, Palgrave Macmillan, Londra, 2011; B. KOGUT, U. ZANDER, *Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation*, in *Journal of International Business Studies*, n. 24(4)/1993; R.R. NELSON, S.G. WINTER, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press, Cambridge, 1982.

<sup>71</sup> *Ex multis*, si richiamano: F. D'AMURI, C. GIORGIANTONIO, *La partecipazione dei lavoratori in Italia*, in *Economia & lavoro*, n. 3/2015; A.M. PONZELLINI, G. DELLA ROCCA, *Continuità e discontinuità nelle esperienze di partecipazione dei lavoratori all'innovazione produttiva. Partecipazione istituzionale e partecipazione diretta*, in *Economia & lavoro*, n. 3/2015; M. BIAGI, *Le relazioni industriali giapponesi fra tradizione e innovazione*, in *Diritti delle relazioni industriali*, n. 2/1993.

toriale – e la garanzia di una democrazia in grado di penetrare appieno nello svolgimento della prestazione lavorativa<sup>72</sup>.

La forma d'impresa cooperativa, d'altronde, fa propria una logica vicina alla categoria della comunanza d'interessi che è stata elaborata e applicata con costanza dalla Corte costituzionale con riguardo alle casse previdenziali di categoria<sup>73</sup>, e in particolare alla Cassa Forense<sup>74</sup>, oltre che in tema di famiglia<sup>75</sup>, riconoscendone il fondamento costituzionale nel principio solidarista *ex art. 2 Cost.* La Corte, con queste pronunce, afferma che l'esistenza di simili associazioni e fondazioni – che nel caso di specie agirebbero come «amministrazioni pubbliche in forma privatistica»<sup>76</sup> – comporta «l'adempimento di doveri di solidarietà verso la collettività o verso il corpo sociale di appartenenza, che rappresenta il portato del principio di collaborazione civica»<sup>77</sup>.

Rileva inoltre l'ormai quasi desueto art. 43, che prevede tre figure di collettivizzazione delle imprese strategiche, per ragioni di interesse generale, mediante trasferimento allo Stato, a enti pubblici o a comunità di lavoratori e utenti. Tale opzione, inizialmente percorsa con riferimento ai servizi essenziali, dall'acqua alle fonti energetiche<sup>78</sup>, e supportata dalla

<sup>72</sup> F. PIZZOLATO, *I sentieri costituzionali della democrazia*, Carocci, Roma, 2019.

<sup>73</sup> C. IAIONE, *Casse previdenziali*, in AA.VV., *Digesto delle Discipline Pubblicistiche. Settimo aggiornamento*, Utet, Torino, 2017, p. 132. Ampiamente, con *focus* proprio sulla categoria della comunanza d'interessi, si v. ID., *Il diritto delle comunità urbane. Principi, strumenti e mezzi di tutela*, FrancoAngeli, Milano, 2020, pp. 105-108.

<sup>74</sup> Corte cost. n. 70/1960.

<sup>75</sup> Per una ricognizione della giurisprudenza più rilevante sul punto si rimanda a: C. IAIONE, *Il diritto delle comunità urbane*, cit., nt. 231: l'argomento della comunanza di interessi, osserva l'A., è utilizzato in modo risolutivo nelle decisioni della Corte cost. n. 23/1968, 112/1975, 40/1982, 423/1988, 1887/1991, 174/2012, 285/2012, 223/2015; con minore utilità ricostruttiva, in Corte cost. n. 194/1981 e 187/1975.

<sup>76</sup> *Ivi*, p. 105-6. Per le tre diverse ricostruzioni, l'A. richiama rispettivamente: F. MANGANARO, *Le amministrazioni pubbliche in forma privatistica: fondazioni, associazioni e organizzazioni civiche*, in *Diritto amministrativo*, n. 1-2/2014; F. SCIARRETTA, *Associazione e fondazione con compiti di amministrazione pubblica*, in *Giurisprudenza Commerciale*, n. 5/2013; F. FRANCHIA, *Il pubblico dipendente nella "formazione sociale" "organizzazione pubblica"*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 5/2003. L'A. inoltre, a p. 107, fa riferimento a Corte cost. n. 248/1997, una delle decisioni più rilevanti per la categoria giuridica in esame, la quale ha sottolineato come «la comunanza d'interessi degli iscritti comporta che ciascuno di essi concorra con il proprio contributo al costo delle erogazioni delle quali si giova l'intera categoria, di talché il vincolo può dirsi presupposto prima ancora che imposto».

<sup>77</sup> *Ibidem*.

<sup>78</sup> A proposito delle Comunità Energetiche Rinnovabili, in questo senso: C. IAIONE, E. DE NICTOLIS, *Le comunità energetiche tra democrazia energetica e comunanza d'interessi*, in *Diritto e Società*, n. 4/2022, p. 624. Si veda anche la dottrina citata *Ivi*, nt. 123, tra cui rilevano in particolare: S. CATTANEO, *Comunità di lavoratori e di utenti*, in AA.VV., *Enciclopedia del Di-*

Corte costituzionale, ha subito un significativo ridimensionamento non soltanto a causa dell'integrazione europea – che ha portato con sé l'adesione *de facto* ad un sistema economico ordoliberal disegnato intorno al Mercato Unico – ma soprattutto per decisione politica del legislatore nazionale. Rileva, infatti, Lucarelli come la liberalizzazione di matrice comunitaria si sia immediatamente trasformata in privatizzazione<sup>79</sup> e, di fronte a un cambio di passo, seppure modesto, segnato nel contesto eurounitario dal Trattato di Lisbona e dalle politiche di ripresa dalla pandemia, tra cui il *Next Generation EU*, lo Stato italiano abbia perseverato nella sistematica eliminazione *ex lege* di tutti gli spazi normativi per attuare l'articolo in esame.

Di fatto, con una serie di interventi normativi – dal lodo Buttiglione sui servizi pubblici di rilevanza economica al decreto Madia sulle partecipate, fino al d.lgs. 201/2022 – nel corso dell'ultimo decennio non soltanto si è chiusa la porta ad ogni prospettiva di collettivizzazione, ma si è anche reso sempre più difficile *l'in house providing*, anche nel contesto degli enti locali laddove, per esigenze di equità nella gestione dei servizi territoriali, è tra molte difficoltà sopravvissuto più a lungo, e dunque il ricorso ad aziende pubbliche<sup>80</sup>; il tutto, nella perdurante assenza – fino alla l. 76/2025 – di una norma che abiliti la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa privata.

In tema di lavoro e impresa, dunque, il principio di comunanza d'interessi contribuisce alla realizzazione della democrazia economica e di quel progetto di radicale trasformazione della società che, così come disegnato dai Costituenti, passa necessariamente per una valorizzazione del lavoro come «motore di mobilità sociale» in senso ascendente e come «sineddoche» dei diritti sociali, rispetto ai quali costituisce il diritto-dovere di un «processo dinamico e permanentemente aperto di emancipazione e di socializzazione di tutti i consociati»<sup>81</sup>.

È pur vero che l'impatto – oggi così evidente sui rapporti di lavoro e, più in generale, sui rapporti economici e sociali – della “rivoluzione di-

---

ritto, Giuffrè, Milano, vol. 8, 1961, p. 347; A. PREDIERI, *Collettivizzazione*, in AA.VV., *Enciclopedia del Diritto*, cit., vol. 7, 1960. Si veda anche: F. GALGANO, *Le istituzioni dell'economia di transizione*, Editori Riuniti, Roma, 1978.

<sup>79</sup> A. LUCARELLI, *L'articolo 43 della Costituzione: l'attualità dei suoi principi e prisma della forma di Stato*, in *Diritto Pubblico Europeo Rassegna online*, n. 2/2024.

<sup>80</sup> *Ibidem*. Per una rivalutazione delle società a partecipazione pubblica: C. IAIONE, M. MANNA, *Le società a partecipazione pubblica come custodi dei beni comuni?*, in *Munus*, n. 3/2024.

<sup>81</sup> M. BENVENUTI, *Diritti Sociali*, in AA.VV., *Digesto delle discipline pubblicistiche. Aggiornamento*, vol. 5, Utet, Torino, 2012, p. 19.

digitale”, per quanto sin qui emerso, sembra ancora in larga parte da scoprire, dal momento che gli impatti anche più dirompenti oggi esaminati sono prodotti da innovazioni tutto sommato modeste sul piano tecnologico, come le piattaforme digitali per servizi di trasporto di persone o per la consegna di cibo a domicilio. Spetta, naturalmente, agli economisti compiere ragionamenti di prospettiva sui possibili, più significativi, stravolgimenti che la transizione in corso potrebbe provocare sui rapporti economici; in letteratura stanno d'altra parte emergendo numerose ipotesi, alcune delle quali si spingono fino a mettere in discussione la stessa sopravvivenza di un modello economico fondato sulle leggi del mercato, a causa dell'impatto del fattore digitale sui rapporti di produzione: emblematica, da questo punto di vista, è la tesi del filosofo tedesco Ludger Eversmann, secondo il quale a lungo termine l'avanzamento della robotica, accoppiata con l'intelligenza artificiale, renderà la produzione di beni di prima necessità a rendita tendenzialmente pari a zero, di talché residuerà soltanto allo Stato il compito di produrli, a fronte di un naturale disinteresse dei privati<sup>82</sup>.

Di fronte a simili prospettive, non può stupire il fatto che la disciplina giuslavoristica nata dalla seconda rivoluzione industriale, così come il contropotere sindacale nelle forme sinora conosciute, non paiano più in grado di garantire la medesima efficacia che hanno offerto nei decenni precedenti. Proprio per questo, però, ove si intenda perseverare nel riconoscere al lavoro la tipica funzione di motore di mobilità sociale e centro attrattivo di diritti, anche di fronte a cambiamenti radicali per la gran parte ancora da verificarsi, proprio gli strumenti di governo dell'economia previsti dalla Costituzione e ampiamente disapplicati in tempi di benessere diffuso e tendenziale stabilità potrebbero ora rivelarsi centrali, e dunque tanto il legislatore, quanto le c.d. parti sociali, dovrebbero quantomeno valutare gli spazi e le opportunità di ricorrervi, alla ricerca di nuovi modelli di configurazione del rapporto tra diritti e lavoro nell'era digitale.

---

<sup>82</sup> L. EVERSMAAN, *Karl Marx nell'era digitale*, Luiss University Press, Roma, 2022.



ILARIA DE CESARE

DIRITTO AL LAVORO E SMART-WORKING  
NELLA PROSPETTIVA DELLO STATUTO COSTITUZIONALE  
DELLA DONNA

SOMMARIO: 1. Lo *smart-working* come strumento per la riduzione del divario di genere: una premessa. – 2. La dimensione costituzionale della donna lavoratrice e la sua «essenziale funzione familiare». – 3. Lo *smart-working* e il rischio della “massaia 2.0”. – 4. Conclusioni. Trasformare lo *smart-working* per l’inveramento dello statuto costituzionale della donna.

1. *Lo smart-working come strumento per la riduzione del divario di genere: una premessa*

Numerose sono le direzioni che ha assunto il fenomeno della crescente digitalizzazione del mondo in cui viviamo. Sicuramente una forte accelerazione si è verificata nel contesto lavorativo, dove il ricorso alle tecnologie «non espelle necessariamente lavoro, ma lo immette nella rete», peraltro non senza rischi, tra cui quello di un (inedito e) pervicace controllo delle prestazioni e di una misurazione quantitativa delle medesime<sup>1</sup>.

La trasformazione digitale ha portato – tra le varie novità – a una maggiore diffusione e alla stabilizzazione dello “*smart-working*” nel lavoro dipendente (o lavoro agile, da non confondere con il telelavoro, che consiste nello svolgere le proprie mansioni in un luogo predeterminato e diverso da quello aziendale<sup>2</sup>), quale sua forma di (ri)organizzazione, volta a «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (art. 18, comma 1, l. 81 del 2017)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Così F. PIZZOLATO, C. BUZZACCHI, *Editoriale - Le poste in gioco costituzionali del futuro del lavoro*, in IDD. (a cura di), *Una Repubblica fondata sul lavoro?*, in *Diritto Costituzionale. Rivista Quadrimestrale*, n. 2/2023, p. 6.

<sup>2</sup> S. DE FAZI, *Smart working: regolamentazione, problematiche, prospettive*, in F. VOLPI, *Fare i conti con lo smart working. Lavoratrici e lavoratori nei nuovi contesti digitali*, ACLI, Coordinamento Donne e Area Lavoro, Marietti1820, Bologna, 2025, pp. 168-169.

<sup>3</sup> Per A. OCCHINO, *Lavoro, tempi e luoghi digitali*, in *federalismi.it*, n. 34/2022, p. 232, il

Inizialmente poco diffuso, il lavoro agile è stato ampiamente utilizzato durante la pandemia da Covid-19<sup>4</sup>, non solo nella fase più critica del contagio, quando il lavoro da remoto è servito a “salvare” numerosi posti e a garantire la continuità lavorativa e stipendiale<sup>5</sup>; ma anche nella c.d. “ripartenza”<sup>6</sup>. Come si avrà modo di approfondire nel prosieguo, il lavoro agile è, infatti, apparso come uno degli strumenti cui attingere per avviare piani e strategie efficaci di ripresa delle attività lavorative e di rilancio dell’economia, soprattutto con riferimento alle politiche dedicate alla parità tra uomini e donne nel contesto tanto pubblico quanto privato.

Questa visione dello *smart-working* quale modalità di organizzazione per la riduzione del divario di genere in ambito lavorativo<sup>7</sup> deve, però, essere messa in stretta correlazione con un altro dato<sup>8</sup>, che trova

---

lavoro agile, da tema che dovrebbe attenersi al “luogo” del lavoro, è diventato tema che coinvolge il “modo” di lavoro.

<sup>4</sup> Cfr. L. DI CATALDO, *Remote work: per un progetto da tripla “W”*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, Bergamo, 2022, p. 3.

<sup>5</sup> A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l’impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *federalismi.it*, n. 9/2022, p. 174, il quale sottolinea la differenza tra il lavoro agile “ordinario” e quello “emergenziale”, al quale si è dovuto ricorrere durante la pandemia e che, però, ha consentito quella che l’Autore definisce una «sperimentazione forzata su ampia scala che ha dimostrato le potenzialità del *remote working*».

<sup>6</sup> Occorre precisare che dopo la pandemia si è registrata una flessione nell’uso dello *smart-working*, soprattutto nell’ambito del lavoro privato. Ad ogni modo, i numeri sono ormai stabilmente più elevati rispetto a quelli pre-pandemici e nel 2025 in crescita dopo la flessione del 2024. Si vedano i dati raccolti dall’Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, al seguente link <https://www.osservatori.net/smart-working/>, nonché i dati raccolti dall’Istat nel report del 25 febbraio 2026, *Smart working: da necessità a nuovo stile di vita*, consultabili al seguente link [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/02/Lavoro-da-remoto\\_DEF.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/02/Lavoro-da-remoto_DEF.pdf).

<sup>7</sup> Merita precisare sin da subito che in queste pagine l’attenzione si concentra esclusivamente sullo *smart-working* quale mezzo per una più equa ripartizione dei compiti di cura, passaggio necessario per poter assicurare l’effettività del diritto al lavoro delle donne. A ben vedere, però, un migliore equilibrio tra compiti di cura e compiti lavorativi dovrebbe produrre effetti positivi anche in altri ambiti di vita, liberando spazi (c.d. “tempo libero”) per lo sviluppo della personalità delle donne e assicurare la loro piena partecipazione alla società.

<sup>8</sup> Più in generale, F. VOLPI, *La voce dei protagonisti*, in ID. (a cura di), *Fare i conti con lo smart working*, cit., pp. 14-15, avverte anzitutto come sia necessaria una valutazione non generalizzata dell’impatto che lo *smart-working* produce, ma che tenga conto delle disuguaglianze legate a fragilità economiche e sociali, in quanto differenti possono essere le ricadute (in positivo o in negativo) del ricorso a tale forma di organizzazione del lavoro. Inoltre, nel capitolo su *Smart working: tra innovazione e riproduzione*, pp. 97 ss., l’Autrice evidenzia la necessità, se si vuol favorire la diffusione del lavoro agile, di una visione sistemica del mondo del lavoro volta a una sua importante ristrutturazione, che coinvolge l’intera società.

rinnovate conferme negli ultimi studi di settore<sup>9</sup>: il carico di cura familiare e domestica rappresenta oggi uno dei grandi ostacoli a un effettivo e pieno esercizio del diritto al lavoro per le donne in quanto tale carico è ancora *eccessivo*. Sussiste, cioè, un forte sbilanciamento nella ripartizione dei compiti “familiari” tra donne e uomini. Alla luce di questa evidenza, nelle pagine che seguono ci si interrogherà sull’efficacia dello *smart-working* per come oggi disciplinato, al fine di verificare se possa concretamente rappresentare uno strumento volto a favorire una migliore ripartizione di tali compiti ovvero se non rischi di rivelarsi un elemento di (ulteriore) ostacolo alla riduzione del divario di genere in ambito lavorativo.

Nel concreto dispiegarsi delle dinamiche sociali la cura è, invero, ancora ritenuta prevalentemente una “faccenda per donne”; pertanto, le mansioni domestiche agiscono come ostacolo all’effettività dei diritti delle lavoratrici non solo in quanto difficilmente conciliabili con forme, tempi e luoghi di molti contesti lavorativi, ma anche perché eccessive e sproporzionate. Una più equilibrata ripartizione del carico domestico rappresenta, invece, una tappa imprescindibile per assicurare tanto l’effettività del diritto al lavoro delle donne quanto la realizzazione della piena eguaglianza costituzionale, soprattutto in termini di pari dignità sociale e della piena partecipazione femminile alla vita di relazione.

La domanda qui posta appare cruciale proprio se focalizzata nella prospettiva della Costituzione, la quale non solo salda la dimensione democratica della Repubblica al lavoro<sup>10</sup>, ma intreccia quest’ultimo all’in-

---

<sup>9</sup> Si veda il recente rapporto ILO-Organizzazione Internazionale del Lavoro, Ufficio per l’Italia, *Il lavoro di cura non retribuito in Italia*, p. 1, il quale apre in premessa sottolineando che il 71% del lavoro non retribuito di cura familiare (casa, figli, altri familiari) in Italia è svolto dalle donne. Poco più avanti (p. 4) è possibile leggere che «anche le statistiche ufficiali più recenti contabilizzano un totale di 12,2 milioni di persone inattive nel secondo trimestre del 2025. Tra queste, più di 3,2 milioni hanno dichiarato di essere fuori dal mercato del lavoro retribuito a causa di responsabilità di cura della famiglia. Il 95,1 per cento di queste persone (o 3 milioni e 54.000) erano donne e il 4,9 per cento (o 149.000) erano uomini. Tra le persone intervistate attraverso l’indagine, quasi una donna su due (46,5 per cento) ha lasciato l’attività lavorativa in concomitanza con la nascita dei figli (Grafico 1). Spesso si tratta di una rinuncia dovuta alla mancanza di servizi di supporto, organizzazione del lavoro e orari di lavoro rigidi, bassi salari, cultura del lavoro ancora sbilanciata, discriminazione e scarsa condivisione dei compiti di cura» (enfasi aggiunta). Il report è liberamente consultabile al seguente indirizzo: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/rapporto\\_oil-federcasalingbe\\_messaggi.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/rapporto_oil-federcasalingbe_messaggi.pdf).

<sup>10</sup> G. ZAGREBELSKY, *Fondata sul lavoro. La solitudine dell’articolo 1*, Einaudi, Torino, 2013. Affermano F. PIZZOLATO, C. BUZZACCHI, *Editoriale - Le poste in gioco costituzionali del futuro del lavoro*, cit., p. 5, che «nella Costituzione, il lavoro assurge ad espressione archetipica e a sineddoche della libertà, in quanto formante dell’ordinamento democratico» (enfasi aggiunta).

terno di una fitta trama di diritti e doveri<sup>11</sup> per la realizzazione del complessivo progetto costituzionale di trasformazione sociale<sup>12</sup> che pone al centro la persona e la pari dignità sociale<sup>13</sup>.

Ciò che disegna la Costituzione è, invero, un modello di «democrazia sociale»<sup>14</sup>, nel quale il lavoro è sì mezzo di sostentamento, ma è anche veicolo di realizzazione individuale e collettiva (in termini di progresso della società). E una volta assunta questa prospettiva, non può non evidenziarsi come il costituente abbia incluso nello *statuto costituzionale della donna*<sup>15</sup> una esplicita previsione – segnatamente l’art. 37, comma 1, Cost. – volta ad assicurare la parità e a garantire un’ampia tutela della lavoratrice, in continuità con la complessiva dimensione costituzionale del lavoro.

Su tali aspetti occorre, dunque, soffermare l’attenzione, per cogliere pienamente le potenzialità di invero del dettato costituzionale e valutare come si pone, in questo contesto giuridico-costituzionale, lo *smart-working*.

## 2. *La dimensione costituzionale della donna lavoratrice e la sua «essenziale funzione familiare»*

Il nostro ordinamento si fonda su una «nozione costituzionale generale del lavoro», che sancisce definitivamente l’evoluzione, in chiave inclusiva, del costituzionalismo liberale, e a tale nozione si riconducono

<sup>11</sup> Per una recente riflessione che, abbracciando una nozione unitaria di lavoro, parte dalla dimensione del dovere per poi definire gli ambiti di esercizio dei singoli diritti, M. CAVINO, *Diritto costituzionale del lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2025.

<sup>12</sup> Sul progetto costituzionale di trasformazione sociale, che si delinea a partire dalle previsioni di cui agli artt. 2 e 3, secondo comma, Cost., M. LUCIANI, *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, CEDAM, Padova, 1983, p. 129.

<sup>13</sup> Cfr. A. APOSTOLI, *Il Lavoro nella Costituzione*, in A. APOSTOLI, C. BUZZACCHI, F. LUNARDON (a cura di), *Il lavoro come fondamento della Repubblica*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2025, pp. 13-23, che evidenzia lo stringente rapporto tra il lavoro, quale attività che colloca l’individuo in un contesto di relazione e che lo rende partecipe della vita sociale, e i principi personalista e solidarista. Sulla visione innovativa del lavoro in Costituzione, quale diritto collegato alla dignità della persona, «quasi con effetti rivoluzionari» per come tratteggiato dagli artt. 1 e 4 Cost., sui quali viene edificata la stessa Repubblica, C. BUZZACCHI, *Riflessioni intorno al «salario costituzionale»*, in *questo stesso volume*, rispettivamente p. 53 e p. 59. Sulla dimensione costituzionale della promozione sociale Q. CAMERLENGO, *Costituzione e promozione sociale*, Il Mulino, Bologna, 2013. Sul lavoro come uno «dei vettori dell’inclusione nella cittadinanza» F. PIZZOLATO, *Traiettorie della cittadinanza e concezioni dell’ordinamento*, in M. BERTOLISSI (a cura di), *Scritti per Paolo Grossi offerti dall’Università di Padova*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 349.

<sup>14</sup> C. BUZZACCHI, *Il lavoro. Da diritto a bene*, Franco Angeli, Milano, 2019, p. 15.

<sup>15</sup> F. COVINO, *Donna lavoratrice (Dir. Cost.)*, in *Digesto delle discipline pubblicistiche*, *Aggiornamento*, VI, Utet, Torino, 2015, p. 131.

tutte le forme di manifestazione di quello che è l'elemento fondativo della Repubblica (art. 1 Cost.), senza che la Costituzione ignori che esistono situazioni bisognose di specifiche tutele<sup>16</sup>.

Da questa consapevolezza discendono non solo le previsioni che più nel dettaglio si rivolgono al lavoratore subordinato<sup>17</sup>, ma anche l'art. 37, comma 1, Cost., che invece si rivolge alla lavoratrice.

Tale disposizione segna una cesura rispetto al passato, in molteplici direzioni.

Anzitutto, in una prospettiva che si rivela anche simbolico-linguistica<sup>18</sup>, nel menzionare esplicitamente la lavoratrice (e, più in generale, la donna), la Costituzione rompe lo schema dicotomico e androcentrico che sino a quel momento aveva caratterizzato gli ordinamenti giuridici di stampo liberale e dispone irreversibilmente l'ingresso delle donne in tutti gli ambiti dello spazio pubblico<sup>19</sup>.

Inoltre, la tutela della lavoratrice non è più connessa a un interesse

---

<sup>16</sup> G. ZAGREBELSKY, *Fondata sul lavoro*, cit., spec. pp. 17-21. Sull'art. 1 Cost., quale previsione volta a far emergere la dimensione partecipativa, emancipativa e realizzativa del lavoro A. MICHELI, *Il lavoro come strumento di partecipazione democratica*, in F. PIZZOLATO, C. BUZZACCHI (a cura di), *Una Repubblica fondata sul lavoro?*, cit., p. 59.

<sup>17</sup> Vi è, nel documento costituzionale, un certo *favor* per il lavoro subordinato, il quale si riconduce a una concettualizzazione politica del lavoratore – legata alla figura di operaio – che emerge sin dalla codificazione liberale e che fa, dunque, riferimento a un «tipo umano», ossia a colui che non vive del proprio capitale ma che vive del proprio lavoro. Sul punto P. COSTA, *L'«esistenza» del lavoratore nella transizione del modello economico*, in F. PIZZOLATO-C. BUZZACCHI (a cura di), *Una Repubblica fondata sul lavoro?*, cit., spec. pp. 17-22.

<sup>18</sup> Per una riflessione su questi aspetti M. D'AMICO, *Linguaggio, costituzione e discriminazioni di genere*, in M. BRAMBILLA, M. D'AMICO, V. CRESTANI, C. NARDOCCI (a cura di), *Genere, disabilità, linguaggio*, Franco Angeli, Milano, 2021, pp. 15 ss., la quale peraltro sottolinea come l'utilizzo della parola «lavoratrice» all'art. 37 Cost. si leghi alla volontà del costituente di rendere le donne destinatarie di una specifica tutela (p. 21), quindi un uso della declinazione femminile in senso «marcato». Sulla necessità di un utilizzo consapevole del linguaggio, proprio con riferimento alla parità tra donne e uomini, centrale A. SABATINI, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Istituto poligrafico per la zecca dello Stato, Roma, 1993.

<sup>19</sup> La prima conquista giuridica con la quale si è squarciato il velo che relegava le donne all'ambito domestico, peraltro in posizione di subordinazione all'uomo, è da ricondursi al riconoscimento del diritto di voto, intervenuto con d.lgs.lgt. n. 23 del 1945 (1° febbraio 1945, esercitato – a livello nazionale – soltanto il 2 giugno del 1946), su cui A. ROSSI-DORIA, *Diventare cittadine. Il voto alle donne in Italia*, Giunti, Firenze, 1996. Sulla costruzione androcentrica, ereditata dalla rivoluzione francese, L. CALIFANO, *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in *federalismi.it*, n. 7/2021, pp. 39-79, spec. 48-51. Sulla prospettiva «duale» della Costituzione B. PEZZINI, *Costituzione italiana e uguaglianza dei sessi. Il principio antisubordinazione di genere*, in A. LORENZETTI-B. PEZZINI (a cura di), *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza. Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*, Giapichelli, Torino, 2019, pp. 1 ss., spec. p. 7.

pubblico, ma ruota intorno alla dimensione della donna in quanto tale e alla realizzazione della parità<sup>20</sup>.

Infine, questa previsione sancisce l'inizio di una nuova stagione giuridica per la donna lavoratrice<sup>21</sup>, fino a quel momento destinataria – soprattutto in epoca fascista – di una normativa dotata di una intrinseca contraddizione: da un canto, composta da norme protezionistiche, a tutela di una forza lavoro considerata “debole”; dall'altro, caratterizzata da una politica di marginalizzazione e sottoretribuzione, che voleva favorire l'uscita delle donne dal mercato del lavoro per lasciar posto ai lavoratori “capifamiglia”<sup>22</sup>.

L'art. 37, comma 1, Cost. si salda, invero, al principio di eguaglianza costituzionale<sup>23</sup>. Nel riconoscere parità di lavoro e parità di retribuzione, tale previsione rappresenta una specifica applicazione del principio di eguaglianza formale di cui all'art. 3, comma 1, Cost., vietando qualsiasi forma di discriminazione tra lavoratore e lavoratrice<sup>24</sup>. Nel riconoscere «l'essenziale funzione familiare» della donna e nell'imporre alle istituzioni il dovere di delineare una disciplina volta a tutelare la madre e il bambino con una «speciale adeguata protezione», invece, l'art. 37, comma 1, Cost. declina con riferimento al mondo del lavoro la previsione dell'eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, comma 2, Cost.<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> T. TREU, *Art. 37*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, I, Zanichelli, Bologna, 1979, pp. 153 ss.

<sup>21</sup> Occorre precisare che l'effettivo invero dell'art. 37 Cost. e, più in generale, delle previsioni legate allo statuto costituzionale della donna non è stato immediato, vivendo diverse “stagioni”, le quali sono identificabili in ragione degli elementi di comunanza tra le diverse soluzioni normative adottate. Sul punto si v. l'ampia e approfondita ricostruzione di M.G. RODOMONTE, *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia. Evoluzioni di un principio a settant'anni dalla nascita della Costituzione*, Giappichelli, Torino, 2018.

<sup>22</sup> Cfr. M.V. BALLESTRERO, *La Costituzione e il lavoro delle donne. Eguaglianza, parità di trattamento, pari opportunità*, in M. GIGANTE (a cura di), *I diritti delle donne nella Costituzione*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2007, pp. 75 ss., spec. p. 79.

<sup>23</sup> F. COVINO, *Donna lavoratrice*, cit., p. 146.

<sup>24</sup> Per completezza, merita qui evidenziarsi che, col tempo, la dimensione delle discriminazioni si è arricchita, alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale europea, delle c.d. “discriminazioni indirette”, che oggi trovano specifico riconoscimento e divieto all'art. 25 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198 del 2006) unitamente alle più tradizionali discriminazioni dirette. In questo quadro, la più recente riflessione giuridica ha rilevato l'emersione di una nuova dimensione discriminatoria – quella intersezionale – che è attualmente in cerca di un sicuro approdo normativo. Su questo punto sia consentito rinviare a I. DE CESARE, *Il contrasto alle “nuove discriminazioni” attraverso l'educazione interculturale*, in F. BIONDI DAL MONTE, G. MATUCCI, D. STRAZZARI (a cura di), *Universal design for education. Prospettive giuridiche per una nuova concezione di educazione interculturale*, Fascicolo speciale, in *federalismi.it*, n. 4/2026, pp. 93 ss.

<sup>25</sup> Pare di segno diverso la lettura di C. SALAZAR, *Art. 37*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO,

La disposizione costituzionale sulla lavoratrice, dunque, si muove sul filo del necessario equilibrio tra parità e protezione, tra eguaglianza e differenza<sup>26</sup>.

Le istituzioni, muovendosi nel solco dell'inveramento costituzionale, hanno compiuto numerose scelte normative (e giurisprudenziali) che, col tempo, hanno rimodellato il mondo del lavoro, favorendo la creazione di un contesto nel quale, almeno in punto di diritto, dovrebbe realizzarsi la piena parità<sup>27</sup>. Nondimeno, esistono ancora oggi diversi fenomeni sociali che ostacolano la realizzazione della dimensione costituzionale della lavoratrice<sup>28</sup>, mentre sulle istituzioni grava il compito di trovare soluzioni e strategie efficaci di risoluzione, in risposta all'art. 3, comma 2, Cost.

Come già accennato in apertura, uno degli «ostacoli» di ordine «sociale» che limita di fatto l'esercizio del diritto al lavoro (e non solo) della donna, impedendone il pieno sviluppo individuale e l'effettiva partecipazione alla vita di relazione, è rappresentato dall'eccessivo e sproporzionato (rispetto all'uomo) carico di cura familiare e domestico.

Questa evidenza rende necessario, allora, concentrarsi sulla corretta interpretazione della previsione costituzionale che riconosce la «funzione familiare» della donna come «essenziale», peraltro riferibile non esclusivamente alla lavoratrice-madre, ma più in generale alla posizione della lavoratrice nel contesto familiare.

Oggetto di ampio dibattito anche nei lavori dell'Assemblea Costituente, la formula «essenziale funzione familiare» nasce in un contesto dove trovava ancora spazio la tradizionale visione della donna quale soggetto “naturalmente” dedito alla famiglia<sup>29</sup>. Nel tentativo di eliminare

---

M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 2006, pp. 757-758, secondo cui l'art. 37, comma 1, Cost. è da ricondursi all'eguaglianza formale, mentre sono le riforme più recenti, che mirano alla parità in ogni aspetto della vita, a dover essere ricondotte all'art. 3, comma 2, Cost., a loro volta frutto della forte influenza del diritto europeo in tale ambito.

<sup>26</sup> C. TRIPODINA, *Articolo 37*, in F. CLEMENTI, L. CUOCOLO, F. ROSA, G.E. VIGEVANI (a cura di), *La costituzione italiana. Commento articolo per articolo*, I, Il Mulino, Bologna, II ed., 2021, p. 259.

<sup>27</sup> Sebbene non possano dirsi del tutto sconfitte tutte quelle discriminazioni derivanti da trattamenti normativi arbitrariamente diseguali. Si pensi alle recenti decisioni della Corte costituzionale n. 211 del 2023 e n. 181 del 2024 proprio in tema di parità uomo-donna in ambito lavorativo (in particolare, in tema di accesso al corpo di polizia penitenziaria).

<sup>28</sup> Cfr. G. SILVESTRI, *COVID-19 e genere: considerazioni introduttive*, in E. CATELANI, M. D'AMICO (a cura di), *Effetto Covid. Donne: la doppia discriminazione*, Il Mulino, Bologna, 2021, p. 24. Si ricordano, *ex multis*, soffitto di cristallo (difficoltà di raggiungere ruoli apicali), *gender pay gap* (divario di genere nella retribuzione), settorializzazione e segregazione orizzontale (concentrazione del lavoro femminile in alcuni settori e in alcune posizioni).

<sup>29</sup> In questo senso, si legga la posizione dell'on. Mastrojanni espressa in I sottocommis-

qualsiasi riferimento a tale concezione, nel corso della discussione in seduta plenaria, l'on. Angelina Merlin unitamente ad altri colleghi aveva presentato un emendamento volto a sopprimere la parola «essenziale»: sia in quanto ritenuta pleonastica, sia per il timore che quel termine potesse assumere «il significato limitativo che noi gli attribuiamo e che consacrerrebbe un principio tradizionale, ormai superato nella realtà economica e sociale, il quale *circoscrive l'attività della donna nell'ambito della famiglia*» (enfasi aggiunta)<sup>30</sup>.

Ciò che, però, complessivamente emerge dal dibattito costituente e dalla formulazione finale dell'art. 37 Cost.<sup>31</sup> è che la Carta costituzionale non attribuisce un preminente rilievo, nella vita della donna, alla dimensione domestica e familiare. Al contrario. Ponendo in stretta relazione tale disposizione con l'art. 3, comma 2, Cost., la Costituzione declina un preciso dovere in capo alla Repubblica: quello di creare un mondo del lavoro nel quale le donne non siano costrette a scegliere tra la dimensione familiare e quella lavorativa, ma possano poter vivere pienamente *entrambi* questi aspetti del loro essere; unitamente a quello di assicurare una tutela alla lavoratrice madre, per l'interesse anche del figlio<sup>32</sup>.

Due, a ben vedere, sono le prospettive attraverso cui è stato letto e attuato l'art. 37 Cost.: da un canto, come previsione consapevole che la dimensione familiare e domestica della donna è in grado di ostacolarne l'accesso al mondo del lavoro e le possibilità di carriera; dall'altro, come previsione che riconosce all'impegno profuso nella famiglia una specificità da non eliminare<sup>33</sup>.

In entrambi i casi, ciò su cui – almeno a parere di chi scrive – occorre mostrare particolare attenzione è non favorire letture che, anche

---

sione e riportata nei resoconti stenografici dei lavori dell'Assemblea costituente, seduta dell'8 ottobre 1946, p. 206, consultabili al seguente indirizzo [www.legislature.camera.it](http://www.legislature.camera.it).

<sup>30</sup> Resoconto stenografico, Assemblea costituente, seduta antimeridiana del 10 maggio 1947, p. 3816. Si noti che in quella stessa seduta, non solo fu svolto un intervento da parte della on. Maria Federici, certamente animato dalla intenzione di promuovere il lavoro delle donne al di fuori delle mura domestiche, senza sminuire anche il ruolo familiare e – soprattutto – materno della donna (pp. 3813-3815), ma fu anche presentato un emendamento, a firma di dieci donne Costituenti – tra cui la stessa Angelina Merlin – volto ad introdurre nell'allora art. 33 (oggi art. 37) la formula «ad assicurare alla madre e al fanciullo una speciale, adeguata protezione». Sul dibattito intorno all'art. 33 del progetto di Costituzione si v. M. D'AMICO, *Una parità ambigua*, Raffaello Cortina, Milano, 2020, pp. 66-67.

<sup>31</sup> Su cui E. CATELANI, *La donna lavoratrice "nella sua essenziale funzione familiare" a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.*, in *federalismi.it*, n. 5/2019, pp. 69-71.

<sup>32</sup> C. TRIPODINA, *Articolo 37*, cit., p. 261. In questo senso anche E. CATELANI, *La donna lavoratrice "nella sua essenziale funzione familiare"*, cit., p. 82.

<sup>33</sup> F. ROSA, *Work-life balance e pandemia*, in E. CATELANI, M. D'AMICO (a cura di), *Ef-fetto Covid. Donne*, cit., p. 118.

solo surrettiziamente, possano cristallizzare un “preponderante” ruolo della donna in ambito domestico, intorno al quale costruire poi la dimensione lavorativa.

Basti pensare ai primi interventi normativi a tutela della maternità. Sebbene questi siano stati fondamentali per superare tutta la legislazione pre-costituzionale, proteggendo la lavoratrice madre da possibili discriminazioni e garantendone la tutela della salute e il rientro sul luogo di lavoro dopo il parto<sup>34</sup>, pare possibile rintracciarvi la finalità – legata evidentemente al tempo in cui tale normativa è stata adottata – di assicurare alle madri la possibilità di essere *anche* lavoratrici, ma non quella di essere madri *e* lavoratrici.

Il quadro appare oggi certamente mutato e un approdo decisivo è costituito dalla sent. n. 1 del 1987 Corte cost., da cui si è sviluppato quel percorso normativo e interpretativo che ha finito col riconoscere l'importanza della genitorialità complessivamente intesa e il diritto-dovere di entrambi i genitori all'assistenza della prole, dopo che un primo passo era stato mosso dalla legge n. 903 del 1977, con l'art. 7<sup>35</sup>. Quest'ultima, infatti, aveva riconosciuto anche al padre la possibilità di fruire, sebbene in alternativa alla madre, dei permessi di malattia per il figlio o figlia, tratteggiando per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la figura del padre lavoratore quale soggetto titolare di diritti di cura<sup>36</sup>.

Tale disposizione è stata appunto oggetto della declaratoria di incostituzionalità n. 1 del 1987 «nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli artt. 6, legge 9 dicembre 1977 n. 903, 4 lett. c) e 10 della legge 31 dicembre 1971 n. 1204 siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità».

La Corte costituzionale rintraccia nell'istituto del congedo la tutela non solo della madre lavoratrice, ma anche del (la personalità del) bambino. Con specifico riferimento ai riposi previsti dalla l. n. 1204 del 1971,

---

<sup>34</sup> C. TRIPODINA, *Articolo 37*, cit., p. 261.

<sup>35</sup> Un percorso che ha trovato un recente, ma ancora non esaustivo, approdo nel d.lgs. n. 105 del 2022, in attuazione della direttiva UE n. 2019/1158, sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (c.d. *caregivers*). Sul punto v. I. DE CESARE, *Una prima lettura del d.lgs. n. 105/2022 sul riordino dei congedi parentali, in federalismi.it*, n. 29/2022, pp. 17 ss.

<sup>36</sup> C. COLAPIETRO, *Dalla tutela della lavoratrice madre alla tutela della maternità e dell'infanzia: l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale*, in *Giurisprudenza italiana*, n. 6/2000, pp. 1317-1318.

ad esempio, la Corte afferma che «l'eliminazione del collegamento con l'allattamento ha così modificato la natura e la finalità dell'istituto, il cui scopo è ora divenuto quello di consentire alla madre di attendere ai compiti delicati e impegnativi connessi con l'assistenza del bambino nel primo anno di vita [...] Ciò, ovviamente, non significa che si sia oggi venuta dissolvendo ogni attenzione per la condizione della donna nel periodo relativo al primo anno di vita del bambino: *essa, piuttosto, ha acquistato diversa dimensione e ulteriori contenuti in relazione alle caratteristiche e al ruolo assunto dall'istituto*» (enfasi aggiunta)<sup>37</sup>.

Ciò che qui merita sottolineare è che la valorizzazione del ruolo paterno nella crescita della prole non comporta solo la previsione di un diritto-dovere per i padri lavoratori, ma apre anche alla possibilità di una diversa collocazione sociale e familiare della donna<sup>38</sup>, favorendo una più equa divisione dei compiti di cura e assistenza<sup>39</sup>.

Ed allora, il riconoscimento del ruolo dell'uomo nel contesto familiare, l'incontrovertibile perdurante esistenza di una sproporzione nella divisione dei compiti di cura e le conseguenze prodotte da tale fenomeno all'inveramento del dettato costituzionale aprono la strada alla necessaria implementazione normativa non tanto del modello della sola conciliazione tra vita privata e lavorativa, ma di quello della *conciliazione condivisa [equamente]*<sup>40</sup>. In questa cornice normativa e costituzionale deve essere collocata, ora, l'analisi dello *smart-working*.

### 3. *Lo smart-working e il rischio della "massaia 2.0"*

Il *work-life balance* è, invero, uno dei temi attualmente al centro delle politiche e degli studi che attengono al mondo del lavoro. Calando tale esigenza in un contesto sempre più digitalizzato, l'attenzione si è ben presto concentrata sul lavoro agile, che è stato normativamente concepito come uno strumento che favorisce proprio il bilanciamento tra vita privata e lavorativa (art. 18, l. n. 81 del 2017)<sup>41</sup>. Lo *smart-working*, infatti,

<sup>37</sup> Punto 7, *considerato in diritto*, Corte cost. n. 1 del 1987.

<sup>38</sup> Su cui anche S. CECCHINI, *La Corte costituzionale paladina dell'eguaglianza di genere*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, spec. pp. 98 ss.

<sup>39</sup> Così E. CATELANI, *La donna lavoratrice "nella sua essenziale funzione familiare"*, cit., p. 78.

<sup>40</sup> Cfr. F. ROSA, *Work-life balance e pandemia*, cit., p. 122.

<sup>41</sup> Si noti che allo *smart-working* si ricollegano anche altri aspetti positivi tra cui la riduzione del traffico e delle emissioni di CO<sub>2</sub>, nonché la possibilità di ripopolare zone rurali

trasferisce sul lavoratore la (peraltro sola) scelta di quando e dove svolgere la prestazione di lavoro – salvo quanto determinato nell'accordo con il datore di lavoro, previsto ai sensi dell'art. 19, l. n. 81 del 2017 – aumentandone dunque i margini di autonomia, ma senza ridurre l'utilità della prestazione lavorativa per il datore di lavoro<sup>42</sup>.

La necessità di fronteggiare le conseguenze della pandemia attraverso un deciso rilancio dell'economia è stata poi l'occasione per saldare questa forma di organizzazione del lavoro – massicciamente e forzatamente sperimentata già nelle fasi di *lockdown* – alle esigenze poste dall'inveramento dello statuto costituzionale della donna e, in particolare, dall'art. 37, comma 1, Cost.

Occorre a tal proposito considerare che, proprio per contrastare la crisi economica e sociale conseguita al Covid 19, l'Italia ha chiesto e ottenuto di poter beneficiare del «Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF)» nell'ambito del programma europeo di ripresa e rilancio dell'economia «Next Generation EU», da cui l'adozione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), il quale – come noto – persegue tre priorità trasversali, comuni alle sei missioni nel medesimo previste. Queste priorità corrispondono alle pari opportunità generazionali, *di genere* e territoriali («Giovani», «Donne» e «Riduzione del divario di cittadinanza»<sup>43</sup>).

Guardando alle politiche destinate alla riduzione del divario di genere, il PNRR ravvisa nel potenziamento del lavoro agile nella pubblica amministrazione uno dei mezzi per ridurre la scelta, che grava sulle donne, tra famiglia e lavoro, in quanto volto a incentivare «un più cor-

---

o del sud (c.d. *southworking*). Per una panoramica complessiva di vantaggi e svantaggi si v. il resoconto *Smart Working, i vantaggi e gli svantaggi del Lavoro Agile*, dell'Osservatorio smart-working del Politecnico di Milano, al seguente link [https://www.osservatori.net/blog/smart-working/smart-working-vantaggi/#Quali\\_sono\\_possibili\\_impatti\\_dello\\_Smart\\_Working\\_sulla\\_societa](https://www.osservatori.net/blog/smart-working/smart-working-vantaggi/#Quali_sono_possibili_impatti_dello_Smart_Working_sulla_societa).

<sup>42</sup> A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, cit., pp. 170-171, il quale peraltro non manca di sottolineare anche alcuni aspetti problematici legati alla maggiore "libertà" di organizzazione del lavoro, soprattutto con riferimento al tema della disconnessione e alla dilatazione dei tempi lavorativi, quest'ultimo fenomeno indotto anche dalla facile rintracciabilità, dovuta ai nuovi mezzi di comunicazione utilizzati in tutti gli aspetti della vita. Sul tema della disconnessione si v. G. COMAZZETTO, *Il diritto alla disconnessione. Origini, evoluzione, prospettive*, in *questo volume*. Più in generale, sugli aspetti problematici legati alla normativa sullo *smart-working* S. DE FAZI, *Smart working: regolamentazione, problematiche, prospettive*, cit., pp. 171 ss.

<sup>43</sup> Si veda la pagina *Italia domani. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza*, consultabile al seguente link <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/home.html>.

retto bilanciamento tra vita professionale e vita privata»<sup>44</sup>. Inoltre, attraverso il c.d. *Family act* – poi legge n. 32 del 2022 contenente “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia” – ci si propone di introdurre sistemi premiali per «i datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro, quali, ad esempio, il lavoro flessibile, il lavoro agile e il telelavoro»<sup>45</sup>.

Questi elementi trovano più specifica declinazione nelle singole missioni.

Nella missione 1, dedicata a «Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo», è possibile leggere che «anche le misure dedicate allo *smart-working* nella pubblica amministrazione possono svolgere un ruolo di rilievo [per ridurre il divario di genere, n.d.r.]. Esse possono portare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro e cambiare le modalità di valorizzazione degli individui, privilegiando il raggiungimento degli obiettivi piuttosto che la mera presenza in ufficio. Saranno, tuttavia, tanto più efficaci per ridurre le diseguaglianze di genere, quanto più accompagnati *da modelli culturali* che spingono gli uomini a fruire di queste forme di flessibilità per assumersi un maggiore ruolo nei compiti domestici» (enfasi aggiunta).

Nella missione 5, dedicata a «Inclusione e coesione», è formulata l'introduzione di un sistema nazionale per la certificazione di genere nelle imprese, quale strumento volto non solo a ridurre il c.d. *gender pay gap*, cioè il divario salariale tra donne e uomini, ma anche a migliorare le condizioni di lavoro delle donne in termini qualitativi<sup>46</sup>.

Dalla complessiva lettura del PNRR si riconferma, dunque, la concezione dello *smart-working* come uno di quei mezzi che concorrono a migliorare la conciliazione dei tempi di vita privata (in particolare, “familiare”) e lavorativa, attraverso la flessibilità organizzativa, consentendo peraltro alle imprese private di «beneficiare di agevolazioni fiscali e at-

---

<sup>44</sup> *Piano nazionale di ripresa e resilienza*, cit., p. 36.

<sup>45</sup> *Piano nazionale di ripresa e resilienza*, cit., p. 80. Occorre precisare che il *Family Act* non ha purtroppo avuto alcun seguito normativo con la scadenza di tutte le deleghe al Governo in esso previste.

<sup>46</sup> La certificazione di genere è stata disciplinata con l. n. 162 del 2021, il cui art. 4 ha previsto l'introduzione dell'art. 46-bis al Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198 del 2006), rinviandone poi l'operatività a successivi decreti attuativi. Il d.m. 20 ottobre 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stabilito le modalità per fruire dei benefici fiscali disposti per le imprese che ottengono la certificazione, ai sensi dell'art. 5, l. n. 162 del 2021.

trarre e trattenere lavoratrici e lavoratori qualificati»<sup>47</sup>. Questo dovrebbe favorire l'innescare di un meccanismo virtuoso volto a ridurre il divario di genere in ambito lavorativo in due direzioni: da un canto, contenendo il rischio di fuoriuscita delle lavoratrici – soprattutto se madri – dal mercato del lavoro<sup>48</sup>; dall'altro, impattando positivamente sulle loro possibilità di carriera, in una complessiva azione di garanzia e tutela dell'effettività del diritto al lavoro.

In effetti, guardando alle risultanze emerse da uno studio recente, si rileva che lo *smart-working* è senz'altro percepito come uno strumento che agevola la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle lavorative<sup>49</sup>. Allo stesso tempo, però, proprio questo primo studio – che coinvolge direttamente i lavoratori e le lavoratrici – dedica particolare attenzione ad alcuni aspetti del lavoro agile che non possono essere ignorati, soprattutto quando lo si declina come mezzo per l'inveramento dello statuto costituzionale della donna.

Due, soprattutto, i dati che emergono. Il primo è che lo *smart-working* è percepito in misura maggiore dalle donne come mezzo per la conciliazione (51% di donne contro 38% di uomini), mentre tra coloro per i quali è indifferente l'impatto sulla conciliazione predominano gli uomini (23,5% di uomini contro 11,3% di donne). Il secondo dato è che il ricorso al lavoro agile aumenta per le donne in una relazione (ancor prima dell'arrivo di figli o figlie), mentre per gli uomini si registra persino una flessione; inoltre, con esclusivo riferimento al campione femminile, sono più le donne che ricorrono al lavoro agile nella fascia di età 35-49 anni, che quelle della fascia di età fino ai 34 anni<sup>50</sup>.

Ciò che, dunque, sembra potersi concludere è che lo *smart-working* costituisce una risorsa per le lavoratrici, ma in ragione del tradizionale

---

<sup>47</sup> Così nel report *Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2025*, a cura di Save the Children, p. 42, liberamente consultabile al seguente indirizzo <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2025>.

<sup>48</sup> Da un recente studio della Banca d'Italia emerge, inoltre, una correlazione tra l'aumento del tasso di occupazione e la diffusione dello *smart-working*, specialmente per le donne nella fascia di età 25-49 anni. Su questo dato, in relazione anche alla sproporzione nei compiti di cura, si rinvia a G. MARTINI, *Non ci basta la flessibilità*, in *inGenere*, 8 aprile 2026.

<sup>49</sup> F. VOLPI, *La voce dei protagonisti*, cit., p. 23, diversa invece la percezione rispetto alle possibilità di carriera, ambito nel quale lo *smart-working* sembra porre ulteriori difficoltà, rispetto a quelle già esistenti (pp. 26-27).

<sup>50</sup> Ivi, pp. 38-39. Anche il recente report Istat dedicato allo *smart-working* conferma il trend relativo alla maggiore diffusione del medesimo tra le lavoratrici – 15,2% nel 2023 – rispetto ai lavoratori – 12,7% nel 2023. Cfr. *Smart working: da necessità a nuovo stile di vita*, cit., p. 6.

ruolo di cura che è loro attribuito. Si è al cospetto di un sistema che, al presente, favorisce il modello della conciliazione, ma non quello della conciliazione condivisa, e che finisce col confermare, piuttosto che scardinare, lo squilibrio nella divisione dei compiti domestici. Come suggeriscono i dati appena riportati, il lavoro agile – con una paradossale eterogeneità dei fini – rischia allora di rallentare il processo evolutivo che deve condurre all’equa ripartizione del carico di cura familiare tra donne e uomini, trasformandosi nella trappola che rinforza e perpetua il modello della “massaia” a cui spetta l’intera gestione della casa e della famiglia, cui si aggiunge anche il carico lavorativo extradomestico<sup>51</sup>, trasformandola in una “*massaia 2.0*”<sup>52</sup>.

Con riferimento, poi, al presunto risvolto positivo dello *smart-working* sulla progressione di carriera, emerge – *a contrario* – il rischio di una ulteriore amplificazione delle diseguaglianze già presenti nel lavoro, conseguente a una forte marginalizzazione della lavoratrice, che riduce le possibilità di progressione di carriera e di crescita generale<sup>53</sup>.

Anche lo *smart-working*, dunque, finisce col rivelarsi uno strumento, per come attualmente definito, che agevola più la costruzione di un contesto sociale nel quale la donna possa assolvere ai “propri” doveri familiari, *anche* se lavoratrice, invece che quella di un contesto nel quale la donna possa essere pienamente lavoratrice, senza dover rinunciare alla sua funzione familiare.

#### 4. *Conclusioni. Trasformare lo smart-working per l’inveramento dello statuto costituzionale della donna*

Nei confronti delle donne permangono discriminazioni e diseguaglianze, le quali peraltro si moltiplicano o si amplificano, quando incontrano altre condizioni di ulteriore discriminazione e diseguaglianza, ren-

<sup>51</sup> Ivi, *passim*, spec. p. 41.

<sup>52</sup> Espressione evocativa usata da E. MANFREDONIA, *Prefazione*, in F. VOLPI, *Fare i conti con lo smart working*, cit., p. 11. Non è peraltro da sottovalutare il rischio che lo *smart-working* finisca col produrre un sovraccarico di lavoro extra-domestico o mentale, che inducono a una riduzione delle ore da dedicare al lavoro retribuito o il suo abbandono. Cfr. E. STRADELLA, *L’impatto della pandemia sul lavoro precario nella prospettiva di genere. Alcune considerazioni*, in E. CATELANI, M. D’AMICO (a cura di), *Effetto Covid. Donne*, cit., p. 136.

<sup>53</sup> F. VOLPI, *Dall’emergenza pandemica alle criticità odierne*, in ID. (a cura di), *Fare i conti con lo smart working*, cit., pp. 86-91.

dendole una “categoria di soggetti deboli”<sup>54</sup> che presenta, al suo interno, esigenze e problematiche molto diverse tra loro<sup>55</sup>.

Eppure «il senso della Costituzione per la povertà di genere è chiaro e impegna tutte le istituzioni a favorire il riscatto della donna quale protagonista della vita democratica»<sup>56</sup>. Ancor di più, la posizione del lavoro quale principio che fonda l'ordinamento giuridico impone alle istituzioni di ristabilire nell'agenda politica la centralità delle previsioni costituzionali sul diritto al lavoro, le quali continuano a fornire «norme e criteri direttivi» anzitutto per il legislatore<sup>57</sup>. Quest'ultimo è chiamato a costruire un modello sociale innovativo rispetto al passato<sup>58</sup> e a rimodularlo in ragione dei cambiamenti e delle evoluzioni (anche tecnologiche) che accadono nel dispiegarsi della società. Infine, la specifica previsione di cui all'art. 37, comma 1, Cost., nella corretta interpretazione che deve esserne data con riferimento al progetto costituzionale di trasformazione sociale, sollecita chiaramente un deciso intervento del legislatore a tutela di tutte le lavoratrici, che devono poter essere pienamente partecipi del progresso materiale e spirituale della società e che devono poter pienamente sviluppare la propria personalità anche attraverso il lavoro.

Sebbene non sia certo lo *smart-working* la causa scatenante delle plurime, articolate e ancora imponenti diseguaglianze tra donne e uomini, è però evidente che se tale strumento rischia di trasformarsi in un ulteriore «ostacolo» per la lavoratrice, allora deve essere ripensato.

In effetti, lo *smart-working* sconta una visione monodimensionale e *gender neutral* del lavoro e della conciliazione, esclusivamente riferita all'organizzazione di vita del singolo. Una visione non rispondente al modello della conciliazione condivisa. L'approccio normativo neutrale è, invero, inidoneo a rendere il lavoro agile uno strumento utile al raggiungimento della piena parità.

---

<sup>54</sup> M. AINIS, *I soggetti deboli nella giurisprudenza costituzionale*, in *Politica del diritto*, n. 1/1999, pp. 25 ss.

<sup>55</sup> In questo senso si muovono i recenti studi sull'intersezionalità. La diversità delle problematiche che investono la vita delle donne, che sommano in sé ulteriori elementi di discriminazione, è ben messo in rilievo dai saggi contenuti in V. DAVIS, *Women, Culture & Politics*, trad. it. a cura di F. De Benedictis e M. Napolitano, *Donne, cultura e politica*, Edizioni Alegre, Roma, 2025.

<sup>56</sup> Q. CAMERLENGO, *Il senso della Costituzione per la povertà*, in *Osservatorio AIC*, n. 1-2/2019, p. 18.

<sup>57</sup> G. COMAZZETTO, *Costituzione, economia, finanza. Appunti sul diritto costituzionale della crisi*, in *Rivista AIC*, n. 4/2019, p. 49.

<sup>58</sup> A. APOSTOLI, *Il Lavoro nella Costituzione*, cit., p. 25.

La visione *gender neutral* è peraltro stata riproposta anche nei recenti interventi normativi a modifica dell'art. 18, l. n. 81 del 2017. Il comma 3-ter, introdotto con il d.lgs. n. 105 del 2022, infatti, prevede che debba essere data la precedenza alle richieste che provengono da lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, così come alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano *caregivers*.

Partendo invece dalla consapevolezza che le politiche lavorative non sono mai veramente neutrali, poiché impattano su contesti lavorativi e sociali in cui le diseguglianze tra i sessi sono ancora elevate<sup>59</sup>, le istituzioni devono attivare – e non solo con riferimento al lavoro agile – anzitutto una strategia normativa volta, più in generale, a garantire la c.d. “doppia presenza” femminile (in ambito familiare e in ambito lavorativo)<sup>60</sup>, e pertanto intervenire anche su tutte le problematiche che investono le donne nel contesto prettamente lavorativo.

Invero, la strada sembra già essere stata tracciata proprio nel PNRR, dove lo *smart-working* assume i contorni anche di una forma lavorativa volta a «cambiare le modalità di valorizzazione degli individui, privilegiando il raggiungimento degli obiettivi piuttosto che la mera presenza in ufficio»: ciò sollecita una necessaria riorganizzazione delle imprese e delle pubbliche amministrazioni come contesti lavorativi<sup>61</sup>.

Inoltre, sempre il PNRR mostra consapevolezza sugli strumenti di conciliazione, considerati *expressis verbis* «tanto più efficaci per ridurre le diseguglianze di genere, quanto più accompagnati da modelli culturali che spingono gli uomini» a utilizzarli. In tema, si è già detto della flessione dello *smart-working* tra i lavoratori che vivono una relazione di coppia, cui si aggiunge il dato che rivela come la presenza di “lavoratori agili” non porti automaticamente a una diversa e più equa distribuzione nei compiti di cura. Pertanto, appare irrealistico pensare che la mera introduzione di un incentivo all'uso del lavoro agile da parte degli uomini possa rivelarsi una strategia normativa di per sé vincente, in quanto non necessariamente idonea a innescare quel cambiamento culturale legato

---

<sup>59</sup> Interessante l'analisi elaborata di recente dall'INPS che mette in rilievo l'impatto della nascita della prole sulla condizione lavorativa in una prospettiva di genere, verificandosi per le donne la c.d. “*child penalty*”. Si v. INPS, *XXIV Rapporto annuale*, pp. 139 ss., reperibile al seguente indirizzo <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>.

<sup>60</sup> E. STRADELLA, *L'impatto della pandemia sul lavoro precario*, cit., p. 142.

<sup>61</sup> Sulla mancanza di un processo coerente di modifica del lavoro S. DE FAZI, *Smart working: regolamentazione, problematiche, prospettive*, cit., pp. 166-167.

alla cura. Potrebbe, invece, essere utile strutturare un meccanismo di incentivi che mira all'uso dello *smart-working* secondo un piano familiare, cioè alla luce di un piano che coinvolge entrambi i lavoratori<sup>62</sup>.

Se poi l'attenzione si sposta sulle lavoratrici con prole, allora la strategia legislativa deve essere "integrata"<sup>63</sup>, muovendosi in ulteriori plurime direzioni. Tra queste, uno strumento di innesco di un cambiamento anche culturale potrebbe essere la previsione di un congedo di paternità più esteso rispetto agli attuali (e davvero irrisori) 10 giorni lavorativi (che corrispondono alla durata minima del congedo prevista dalla direttiva UE 2019/1158, art. 4)<sup>64</sup>. Un obiettivo che era stato posto anche all'art. 3, comma 3, lett. a), del *Family Act* e non ancora raggiunto<sup>65</sup>.

Una tale misura non comprimerebbe la tutela della donna né snuirebbe il peculiare e imprescindibile ruolo materno nei primi mesi di vita della prole, ma le affiancherebbe la tutela della piena paternità, riconoscendo anche al padre il suo decisivo ruolo nel medesimo periodo<sup>66</sup>. In effetti, il consolidamento del ruolo paterno, poiché intrinsecamente le-

---

<sup>62</sup> F. VOLPI, *Dall'emergenza pandemica alle criticità odierne*, cit., p. 95.

<sup>63</sup> Sulle diverse aree che richiedono un intervento del legislatore in favore della conciliazione condivisa si v. F. ROSA, *Work-life balance e pandemia*, cit., pp. 122-124. Si noti che dal XXIV Rapporto Annuale INPS, cit., pp. 161 ss., emerge un dato preoccupante: solo l'8,33% dei padri fa effettivamente ricorso ai congedi parentali, mentre il 91,67% non ne usufruisce. Nell'analisi si ipotizza che, tra i fattori che scoraggiano la partecipazione paterna, «un ruolo particolarmente significativo potrebbe essere svolto dalle norme sociali e culturali che tradizionalmente assegnano i compiti di cura alla figura materna, creando barriere invisibili ma potenti alla partecipazione paterna». (p. 165). Tutto ciò nonostante l'attuale disciplina normativa preveda che, per poter usufruire del massimo dei mesi di congedo parentale facoltativo, tre debbano essere fruiti dall'altro genitore.

<sup>64</sup> Previsto all'art. 27-*bis* TU in materia di maternità e paternità (d.lgs. n. 151 del 2001), il congedo di paternità consente al padre di fruire di 10 giorni lavorativi di astensione da due mesi prima di e mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita o dall'ingresso in famiglia del figlio/a adottivo/a.

<sup>65</sup> Si noti che il d.d.l. AC n. 2228 (Schlein e altri), presentato alla Camera dei Deputati il 5 febbraio 2025, prevedeva l'introduzione di un congedo di paternità, non cedibile all'altro genitore, fino a un massimo di 5 mesi. Il d.d.l. è stato definitivamente respinto in Assemblea il 24 febbraio 2026. Per consultare il d.d.l. e l'iter parlamentare si v. <https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=2228>.

<sup>66</sup> Come evidenziato dal XXIV Rapporto Annuale INPS, cit., pp. 171 ss., dopo una crescita progressiva di adesione al congedo di paternità – passato dal 20% circa nel 2013 al 64,02% nel 2022 – i numeri si sono oramai assestati intorno al 65% (64,5% nel 2023 e al 64,8% nel 2024). Per il Report «le ragioni del ricorso parziale al congedo parentale possono essere diverse, tra cui le pressioni presenti nell'ambiente di lavoro, che scoraggiano assenze prolungate – soprattutto in determinati settori o ruoli professionali – e la persistenza di stereotipi di genere che continuano a influenzare la ripartizione dei compiti di cura all'interno della coppia» (p. 172).

gato alla cura e all'accudimento, potrebbe favorire una più ampia ridefinizione dei "compiti" all'interno della famiglia, impattando positivamente sulla loro perdurante sproporzione, con ripercussioni positive anche per il diritto al lavoro delle donne.

In conclusione, se è vero che la piena eguaglianza tra uomini e donne passa attraverso la definizione di nuovi modelli culturali, ciò non esclude la necessità dell'intervento delle istituzioni repubblicane. Queste, infatti, *devono* orientare tale cambiamento, che è imposto dallo statuto costituzionale della donna e dall'art. 3, comma 2, Cost. Il legislatore deve intervenire in un ambito al presente non privo di tutele, ma ancora parco di una normativa efficace, attraverso strategie integrate, *gender oriented* e volte alla condivisione delle responsabilità. In questa strategia può e deve trovare spazio una ridefinizione dello *smart-working*, così che possa davvero tramutarsi in una forma di organizzazione flessibile, coerente con l'obiettivo di un miglioramento della conciliazione tra vita privata (ampiamente intesa) e vita lavorativa anche per le lavoratrici.

PARTE TERZA

REGOLAZIONE, COOPERAZIONE E PARTECIPAZIONE:  
GOVERNARE LE TRASFORMAZIONI DIGITALI



ALESSANDRA QUAINI

DIGITALIZZAZIONE, LAVORO  
E ORGANIZZAZIONE COLLETTIVA

SOMMARIO: 1. L'impatto del progresso tecnologico sul diritto del lavoro (e, in particolare, sul diritto sindacale). – 2. Le relazioni collettive nell'economia digitale. – 3. Brevi note conclusive.

1. *L'impatto del progresso tecnologico sul diritto del lavoro (e, in particolare, sul diritto sindacale)*

Se è vero che, rappresentando «la componente più tipica della civiltà in cui viviamo», «il progresso tecnico» tende ad investire in modo determinante «la maggior parte dei rapporti sociali»<sup>1</sup> e con essi, certamente, i rapporti di lavoro, ciò spiega bene perché l'evoluzione costante dei sistemi produttivi sottoponga a una tensione continua «quell'esperienza giuridica», invece, «storicamente relativa» che, con formula riasuntiva, siamo soliti chiamare “diritto del lavoro”<sup>2</sup>.

Senza che sia il caso di soffermarsi nella descrizione delle complesse trasformazioni che – in particolare nel passaggio all'economia dei servizi e, successivamente, a quella digitale – hanno inciso sulla struttura novecentesca dell'impresa è, a tal proposito, sufficiente ricordare come, moltiplicando le forme negoziali con le quali integrare il fattore lavoro nella sua organizzazione, queste abbiano determinato il ridimensionamento della centralità originaria del contratto di lavoro subordinato di tipo *stan-*

---

<sup>1</sup> G. GIUGNI, *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in ID., *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 149.

<sup>2</sup> A. BOLLANI, voce *Associazioni sindacali*, in *Enc. Giur. Treccani*, Treccani, Roma, 2009, p. 1. Come osserva F. MARTELLONI, *Azione collettiva e nuove tecnologie: quale rapporto tra rappresentanti e rappresentati?*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2025, p. 66, «non c'è istituto di matrice giuslavoristica che non sia coinvolto e condizionato, direttamente o indirettamente, dall'innovazione tecnologica che innerva, oggi, l'organizzazione del lavoro o ancora dal c.d. *management algoritmico* nonché, più di recente, dall'impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale nel processo produttivo».

*dard* e, insieme ad esso, una sorta di incrinatura della logica oppositiva che, facendo coincidere la nozione di contraente debole con quella di eterodirezione<sup>3</sup>, vi ha storicamente contrapposto, escludendola dal novero delle tutele, la figura antitetica del lavoratore autonomo<sup>4</sup>. Abbandonata la tradizionale strutturazione verticale del sistema industriale<sup>5</sup>, il sensibile espandersi di attività connotate da un contenuto di tipo intellettuale e, ancor più, l'introduzione pervasiva delle tecnologie informatiche<sup>6</sup> hanno, infatti, agevolato la conclusione di legami contrattuali flessibili<sup>7</sup> e in senso lato commerciali che, pur prescindendo dall'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro, non sono perciò stesso necessariamente estranei alla dimensione della dipendenza economica del prestatore nei confronti del committente<sup>8</sup>.

E, tuttavia, nel contesto di una riflessione volta ad indagare l'impatto del processo tecnologico in particolare sullo svolgimento dei rapporti collettivi di lavoro<sup>9</sup>, ciò che preme evidenziare non è (soltanto) l'incidenza che esso ha avuto rispetto alla tenuta delle classiche categorie codicistiche<sup>10</sup>, bensì la sua attitudine a rendere più disperso e, perciò, meno

---

<sup>3</sup> G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in ID., *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 261.

<sup>4</sup> A. PERULLI, *Il diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, 2020, n. 2, p. 95; ID., *Una critica del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, n. 1/2022, p. 201. Per comprendere come, nel tempo, il lavoro autonomo sia stato poi ricompreso nella famiglia dei destinatari della protezione accordata dal diritto del lavoro, da ultimo, F. MARTELLONI, *I destinatari della protezione, tra realtà e possibilità*, in M. AIMO, U. CARABELLI, A. LASSANDARI (a cura di), *Il lavoro come fondamento della democrazia*, in *Quaderni della Rivista giuridica del lavoro*, 2025, vol. 11-1, Futura Editrice, Roma, p. 146.

<sup>5</sup> D. GAROFALO, *Lavoro, Impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Cassino*, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17.

<sup>6</sup> G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997, p. 319.

<sup>7</sup> D. DI NUNZIO, *Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale*, in *Sociologia del lavoro*, n. 151/2018, pp. 118-120.

<sup>8</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, CEDAM, Padova, 2013.

<sup>9</sup> Che, come osservava Giugni, sono quelli più sensibili ai mutamenti e all'interazione dei rapporti e delle forze sociali: G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, cit., p. 253.

<sup>10</sup> Sulla nuova stagione universalistica del diritto del lavoro che, nel solco della direttiva dell'art. 35 Cost., ha iniziato ad interessare tutte le forme del lavoro reso "per altri", anche a prescindere dalla natura subordinata del rapporto, come definita dall'art. 2094 c.c., A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.

visibile l'oggetto stesso della protezione lavoristica<sup>11</sup> e, di conseguenza, meno efficaci le principali istituzioni di regolazione del lavoro: l'organizzazione sindacale e la contrattazione collettiva<sup>12</sup>. Venuta meno la fabbrica e, cioè, il luogo fisico che ha naturalmente facilitato «la funzione di aggregazione, mediazione e sintesi degli interessi svolta dal sindacato»<sup>13</sup>, si è infatti a lungo temuto che l'accresciuta frammentazione degli schemi lavorativi emersi a valle della sua scomposizione ed ascrivibili, in larga parte, alla fattispecie contrattuale del lavoro indipendente<sup>14</sup> potesse minarne la capacità di coalizzare una molteplicità di figure professionali che – ancor più se gestite o intermedie da una infrastruttura tecnologica – sono risultate spesso animate, più che dal senso del collettivo, da una forte propensione all'autorappresentazione<sup>15</sup>.

A qualche anno di distanza dalla transizione digitale e dall'affermazione della *platform economy* appare pertanto opportuno verificare se la perdita di egemonia del modello idealtipico di lavoratore dipendente (che, del diritto del lavoro e, vieppiù, del diritto sindacale ha rappresentato il referente prima sociale e poi normativo: l'operaio salariato alle dipendenze della fabbrica fordista) abbia davvero comportato la definitiva «*individualizzazione* del lavoro e in genere dell'azione sociale»<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> In questo senso, A. PERULLI, *Una critica del lavoro autonomo*, cit., p. 205, secondo cui con «l'evoluzione del sistema di produzione capitalistico il lavoro si fa indistinto». È per questo motivo che in particolare il lavoro collegato alle tecnologie digitali è stato efficacemente definito «apolide», in ragione del fatto che, privato di «un modo di vita basato sulla sfera pubblica e sulla relazione con gli altri», ha «perso di visibilità e riconoscimento sociale»: R. SEMENZA, A. MORI, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Feltrinelli, Milano, 2020, spec. pp. 14-15.

<sup>12</sup> *Ivi*, p. 28. Sulla presunta inadeguatezza della contrattazione collettiva di fronte al declino del lavoro industriale, G.P. CELLA, *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro nonstandard?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/2005, p. 35.

<sup>13</sup> M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour & Law Issues*, n. 2/2019, p. 3.

<sup>14</sup> Nel senso che le «trasformazioni economiche e organizzative del post-fordismo» hanno collocato il lavoro autonomo «al cuore del nuovo modo di funzionare dei sistemi economici», A. PERULLI, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2010, p. 621. Sulle connessioni tra lavoro autonomo e, in particolare, economia digitale, Id. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, CEDAM, Padova, 2018.

<sup>15</sup> A.M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli, 2005, p. 6.

<sup>16</sup> R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 13-14, corsivo dell'Autore.

## 2. *Le relazioni collettive nell'economia digitale*

Si è detto che «uno degli effetti più vistosi dell'avvento delle nuove tecnologie nel campo del lavoro» è rappresentato dalla nascita delle cosiddette *labour platforms*: luoghi telematici creati per consentire l'incontro diretto tra domanda e offerta, all'interno dei quali ciascun prestatore può, pertanto, essere contattato dal potenziale fruitore del servizio offerto, venire ingaggiato e anche retribuito sulla base di una trattativa individuale o di una tariffa *standard*, prestabilita dal gestore della piattaforma<sup>17</sup>. Su tali premesse (anche allorché, più in generale, si parli del lavoro reso tramite il *web*<sup>18</sup>), non è allora difficile osservare come all'affermazione di tale nuovo paradigma economico sia corrisposta l'emersione nel tessuto sociale di una platea di soggetti, perlopiù qualificati come autonomi<sup>19</sup>, territorialmente dispersi e professionalmente disomogenei che, a motivo di ciò, sono apparsi, per così dire, strutturalmente refrattari alla stessa possibilità di sviluppare una comune identità collettiva.

Eppure, è ormai noto che proprio l'utilizzo delle tecnologie informatiche e, specie, dei *social media*<sup>20</sup>, si sia invece rivelato uno strumento efficace per attribuire visibilità a realtà lavorative comunque caratterizzate da una condizione (questa sì, comune) di subalternità al potere finanziario e negoziale dell'intermediario digitale<sup>21</sup> e, d'altro canto, altresì funzionale a sperimentare più o meno inedite modalità di svolgimento dell'azione diretta<sup>22</sup> (ciò che è, ad esempio, avvenuto definendo e condi-

---

<sup>17</sup> P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4/2017, pp. 525-526. In tema, tra i tanti, A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna University Press, Bologna, 2019.

<sup>18</sup> P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.

<sup>19</sup> Secondo la tesi dominante, si è infatti ritenuto un elemento distonico rispetto alla subordinazione la libertà di accettare o meno l'offerta di ingaggio della piattaforma, che renderebbe difficile identificare un vero e proprio obbligo di prestazione: in questo senso, A. PERULLI, *Lavoro e diritti nella rivoluzione di internet*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2022, p. 3.

<sup>20</sup> In tema, M. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi) di formazione della volontà collettiva*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, n. 1, I, p. 57.

<sup>21</sup> G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1/2018, p. 142; P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, n. 1, p. 48.

<sup>22</sup> C. FALERI, *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali nell'economia digitale*, in *Ianus*, n. 24/2021, p. 94. Sull'impatto della tecnologia sulla lotta sindacale, A. ROTA, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., p. 197.

videndo *online* le piattaforme rivendicative<sup>23</sup> oppure organizzando, sempre via *internet*, forme di protesta<sup>24</sup> talvolta anche molto simili, nella sostanza, a quelle classiche del conflitto industriale<sup>25</sup>).

Senonché, a una simile osservazione ne è seguita frequentemente un'altra e, cioè, che gli iniziali tentativi di costruire una coscienza collettiva dei lavoratori digitali sono derivati dalla mediazione di formazioni spontanee di eterogenea natura<sup>26</sup> che, per via delle caratteristiche intrinseche a tale nuovo segmento del mercato del lavoro e delle domande di rappresentanza da esso provenienti, si sono poste al di fuori dei tradizionali canali di tutela sindacale<sup>27</sup>, così perpetuandosi il ricorso a strategie d'azione tipiche dell'organizzazione collettiva del lavoro autonomo in generale e delle quali, di norma, si è evidenziato il carattere corporativo-lobbistico più che difensivo di un vero e proprio interesse collettivo di lavoro<sup>28</sup>. Ossia, lo svolgimento di mobilitazioni pubbliche finalizzate ad ot-

---

<sup>23</sup> Come quelle legate al rifiuto del cottimo: M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, cit., p. 4.

<sup>24</sup> Si pensi alle prime astensioni dal lavoro proclamate dai gruppi Deliverance Milano e Riders Union Bologna che, attraverso i relativi gruppi *Facebook*, hanno chiesto ai *riders* di non mettersi a disposizione per le consegne, "sloggandosi" dalla piattaforma (in tema, F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2018, spec. p. 21); alla creazione della piattaforma *Turkopticon* da parte dei prestatori operanti in *Amazon Mechanical Turk*, attraverso la quale, con «un processo speculare e contrario» a quello che condiziona le loro occasioni di impiego e la loro remunerazione, si è data la possibilità di formulare giudizi sull'operato di committenti e clienti (così, A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali; gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2018, p. IX); o, ancora, al "lancio" di *hashtag* provocatori finalizzati ad ottenere l'attenzione delle istituzioni e della pubblica opinione su alcuni temi inerenti in particolare la condizione lavorativa dei *freelance* (R. SEMENZA, A. MORI, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, cit., p. 122).

<sup>25</sup> In questo senso, V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *federalismi.it*, n. 17/2022, p. 147, secondo il quale «concertare di non "loggarsi" in sincrono ad una piattaforma digitale (in taluni casi chiedendo agli utenti di disinstallare l'app in segno di solidarietà), per poi metaforicamente incrociare le braccia o riporre la bici» rappresenta una forma di protesta riconducibile al paradigma dello sciopero.

<sup>26</sup> Per una descrizione, M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2018, pp. 41-42; M. MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2019, p. 3.

<sup>27</sup> F. MARTELLONI, *Azione collettiva e nuove tecnologie: quale rapporto tra rappresentanti e rappresentati?*, cit., p. 69.

<sup>28</sup> In generale, F. SANTONI, *L'organizzazione e l'azione sindacale dei professionisti*, in AA.VV., *Studi in onore di Gino Giugni*, Cacucci, Bari, 1999, vol. II, p. 1115. Con riguardo ai *freelance*, D. BANFI, S. BOLOGNA, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011.

tenere (non dalla controparte, ma) direttamente dal decisore politico il riconoscimento di taluni diritti economici e sociali<sup>29</sup>, così come l'erogazione su base individuale di specifici servizi (fiscali, amministrativi, legali) rivolti agli associati<sup>30</sup>.

Se questo è vero ed è connaturato al fatto che, ove si tratti di sintetizzare gli interessi di figure professionali implicate in relazioni contrattuali altamente intermittenti e con una committenza variamente frammentata, l'utilizzo del contratto collettivo (e, cioè, di quel mezzo di difesa del lavoro nel quale principalmente si sostanzia il fenomeno sindacale<sup>31</sup>) è impedito, dal punto di vista pratico, dall'oggettiva difficoltà di individuare un interlocutore negoziale stabile da convincere a sedere al tavolo delle trattative<sup>32</sup>, lo studio delle relazioni collettive che si instaurano nell'ecosistema digitale sembra, però, consentire la possibilità di revocare in dubbio alcune consolidate opinioni.

La prima di esse è rappresentata dalla tesi per cui – non rientrando nell'armamentario tradizionale dell'organizzazione sindacale ed essendo di per sé svincolata dall'obiettivo di affrancare il gruppo sociale di riferimento da una condizione di subalternità alla controparte contrattuale<sup>33</sup> – l'adozione di tecniche conflittuali che si pongono al di fuori di una logica negoziale debba ascrivere alla generica garanzia della libertà di associazione e non a quella, più specifica e pregnante, che discende dall'art. 39, comma 1, Cost.<sup>34</sup>.

<sup>29</sup> B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3/2017, p. 555.

<sup>30</sup> È però interessante che esperienze di questo tipo si siano realizzate anche nell'ambito del sindacato confederale: si pensi alla creazione da parte di Cgil Bergamo di *Toolbox*, che offre servizi di orientamento al lavoro rivolti in particolare al "preariato under 35" (L. 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*, n. 2/2019, p. 117).

<sup>31</sup> G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in AA.VV., *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, Milano, 1968, p. 11.

<sup>32</sup> Così, O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche sociali*, n. 1/2021, pp. 53 e 55, che sottolinea come, allorché si tratti di lavoratori autonomi, l'oggettiva difficoltà di praticare la contrattazione collettiva è ulteriormente aggravata dall'irrealistica percorribilità dello sciopero quale «strumento di coercizione economica per eccellenza», trattandosi di soggetti che, per via dell'intrinseca instabilità dei relativi rapporti, si rivelano particolarmente esposti al rischio di comportamenti ritorsivi del committente.

<sup>33</sup> Tanto da costituire una modalità operativa tipica pure del sindacalismo datoriale. Sulla natura essenzialmente economica degli interessi di cui sono portatori gli imprenditori, G. SANTORO PASSARELLI, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1976, p. 192.

<sup>34</sup> In questo senso, con particolare riferimento all'attività di fornitura di servizi, M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Diritto delle relazioni indu-*

Tuttavia, una volta constatato come elementi di debolezza (se non tecnico-giuridica, quantomeno) organizzativa e/o economico-contrattuale sussistono pure nell'ambito considerato<sup>35</sup>, può ritenersi che, nell'attuale panorama dei rapporti di lavoro di cui si avvale l'impresa esternalizzata, essa non possa più dirsi dotata di un fondamento solido e irremovibile. Oltre all'osservazione del dato sociologico, a rafforzare l'opportunità di una revisione della lettura in commento sembra, del resto, condurre l'esame di significative affermazioni contenute nella giurisprudenza della Corte costituzionale e, segnatamente, nella sentenza con cui questa si è pronunciata sulla qualificazione giuridica della forma di protesta politica forse più nota del «conflitto collettivo post-moderno»<sup>36</sup>: il cosiddetto «sciopero» degli avvocati<sup>37</sup>. In quella sede, pur essendosi negata la titolarità del diritto di cui all'art. 40 Cost. in capo a «quei professionisti che svolgono [...] la propria attività in condizioni di indipendenza», si giunse, infatti, a riconoscere che le «iniziative» da questi intraprese<sup>38</sup> – essenzialmente mirate ad esercitare pressione non sul cliente<sup>39</sup> ma sulla pubblica autorità – fossero «volte a difendere» non semplici vantaggi economici, bensì «peculiari interessi di categoria [...] e a garantire un corretto esercizio della libera professione»<sup>40</sup>. Non potendo perciò trascurarsi che tutelare l'interesse professionale di categoria equivale, in

---

*striali*, n. 3/2016, p. 664. Sembra, invece, di diversa opinione G.A. RECCHIA, *Il sindacato federale dal lavoro al mercato e la ricerca del collettivo "sommerso"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2021, p. 651, che osserva come l'offerta di servizi rappresenti uno «strumento di conoscenza delle situazioni individuali e dunque base di costruzione di una identità collettiva, rispetto alla quale pianificare il coinvolgimento e dunque la rappresentanza».

<sup>35</sup> Ne sono una riprova le molteplici sentenze con cui il lavoro dei *riders* è stato qualificato come lavoro subordinato o autonomo ma etero-organizzato ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015: in proposito, tra i tanti, L. BATTISTA, *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6/2021, p. 1455.

<sup>36</sup> B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno: lo "sciopero" dei lavoratori autonomi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 43/2006.

<sup>37</sup> Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171, con nota di G. PERA, *Sullo sciopero degli avvocati*, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1996, I, p. 2181. In dottrina, per tutti, E. GIANFRANCESCO, *"Sciopero" degli avvocati e Costituzione*, Giuffrè, Milano, 2002.

<sup>38</sup> Allora sotto forma di astensione collettiva dalle udienze ma eventualmente traducibili anche in altre «aggregazioni sociali di varia natura»: così, Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171, cit., punto 3.1.

<sup>39</sup> Che, invero, non subisce alcun pregiudizio economico dalla sospensione dell'attività professionale.

<sup>40</sup> Per la tesi secondo cui «rientra nell'ambito dell'interesse collettivo professionale [...] anche il perseguimento di obiettivi da realizzare nei confronti della Pubblica Amministrazione», si veda P. SANDULLI, *In tema di collaborazione autonoma, continuativa e coordinata*, in *Il diritto del lavoro*, n. 1/1982, p. 278.

definitiva, ad integrare lo scopo tipico della fattispecie sindacale<sup>41</sup>, da una simile pronuncia potrebbe allora ricavarsi la conferma che, una volta realizzato il criterio teleologico richiesto dall'art. 39, comma 1, Cost. – e, cioè, la finalizzazione dell'azione collettiva alla tutela di relazioni giuridiche in cui sia dedotta un'attività di lavoro<sup>42</sup>, nel significato plurale che è accolto nell'art. 35 Cost.<sup>43</sup> – questo possa ben ospitare il multiforme novero delle attività che il gruppo professionale organizzato ha sperimentato per perseguire tale qualificato obiettivo.

La seconda delle opinioni cui prima si accennava è, invece, costituita da quella per cui nel «confuso e congestionato universo della *gig economy*»<sup>44</sup> (ma, ancor più in generale, nel complesso contesto del lavoro autonomo di nuova generazione<sup>45</sup> del quale, come visto, il lavoro dei *platform workers* costituisce normalmente una specie) si sarebbe ingenerata una sorta di incomprendimento tra le istanze da questo emergenti e l'organizzazione sindacale tradizionale, con le sue consuete modalità d'azione<sup>46</sup>.

Benché, come si è visto, le prime varieguate rivendicazioni provenienti dall'associazionismo del lavoro impropriamente definibile “atipico” (e più o meno qualificato che fosse) si sono effettivamente originate dall'intervento di soggettività collettive di nuova costituzione, non può sottacersi come le descritte trasformazioni economico-produttive abbiano innescato un effettivo processo di rinnovamento del sindacato confederale, che è passato attraverso: *i*) la creazione di strutture ad esso interne, appositamente dedicate alla rappresentanza del lavoro “fisiologicamente” collegato alle tecnologie digitali; *ii*) la tessitura di significative connessioni (anche negoziali) con le predette coalizioni spontanee; *iii*) l'esercizio di un'attività di contrattazione collettiva che si è estesa

<sup>41</sup> In questo senso, A. PILATI, *I diritti di sciopero*, CEDAM, Padova, 2004, p. 202.

<sup>42</sup> G. GIUGNI, Sub art. 39, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Rapporti economici (art. 35-40)*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 265.

<sup>43</sup> E dunque non limitato al lavoro dipendente. In tema, A. PERULLI, T. TREU, “*In tutte le sue forme e applicazioni*”. Per un nuovo Statuto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2022; F. MARTELLONI, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art 35 Cost.*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3/2020, p. 399.

<sup>44</sup> S. BOLOGNA, *Prefazione*, in R. SEMENZA, A. MORI, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, cit., p. 7.

<sup>45</sup> S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, cit.

<sup>46</sup> Lo ha rilevato C. PERNICIANO, *La Consulta del lavoro professionale Cgil: opportunità e criticità nell'allargamento della rappresentanza sindacale*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1/2017, pp. 149-151.

oltre il perimetro classico del lavoro (almeno formalmente) subordinato<sup>47</sup>.

Se, sul primo versante, si intende riferirsi al fatto che, superando un' iniziale «ritrosia»<sup>48</sup> a rappresentare soggetti anche tipologicamente diversi dalla versione tradizionale del lavoro dipendente, le principali confederazioni hanno progressivamente attratto non più soltanto i lavoratori flessibili<sup>49</sup> ma, altresì, i professionisti e *freelance* del settore terziario e della rete (si pensi, in particolare, all'esperienza di vIVAce! costituita dalla Cisl e a Networkers della Uil<sup>50</sup>), ad apparire ancor più rilevante per l'analisi in corso è che – anche grazie alla visibilità guadagnata nel sistema politico-mediatico e alla “spinta” legislativa ricevuta per il tramite dell'art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015<sup>51</sup> – si siano poi moltiplicati i tentativi di garantire una copertura contrattuale *ad hoc* in particolare alla figura, ormai emblematica, dei *food delivery riders*.

---

<sup>47</sup> La necessità di «incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali» è, del resto, proclamata anche dall'art. 25 della Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (su cui, fra gli altri, G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2024, p. 25). Previsione, quest'ultima, a cui si accompagna l'esplicita esclusione dal campo di applicazione del divieto di intese anti-concorrenziali degli accordi collettivi che riguardano i lavoratori delle piattaforme, contenuta nella Comunicazione della Commissione europea 2022/C-374/02 del 30.09.2022 (Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali), e motivata dalla consapevolezza che «le piattaforme di lavoro digitali sono di solito in grado di imporre unilateralmente condizioni e modalità del rapporto» (punto 3.3).

<sup>48</sup> D. GOTTARDI, *Questioni aperte sulle strategie sindacali*, in *Lavoro e diritto*, n. 4/1999, p. 651.

<sup>49</sup> Le cui istanze, a partire dalla fine degli anni Novanta, sono state raccolte Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil (queste ultime due poi confluite nella creazione di Felsa-Cisl e Uiltemp): C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006; EAD., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 2/2016, p. 311.

<sup>50</sup> In tema, S. DEGL'INNOCENTI, *Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1/2017, p. 163; A. BELLINI, L. DORIGATTI, *Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 2/2019, p. 96.

<sup>51</sup> Introdotto dalla legge n. 128 del 2019 e che, per determinare il compenso dei *riders* autonomi, fa rinvio ai «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» e, in mancanza di essi, ai «minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

In qualche modo anticipati dalla stipula della Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano<sup>52</sup> e, cioè, di un contratto collettivo territoriale, per così dire, *ante litteram*<sup>53</sup> – che, quali elementi distintivi, aveva visto la presenza, al fianco delle associazioni sindacali storiche, di un organismo spontaneamente sorto “dal basso” (Riders Union) e, per altro verso, il coinvolgimento di un’istituzione pubblica (il Comune di Bologna)<sup>54</sup> – si sono infatti susseguiti: l’accordo integrativo con cui il 18 luglio 2018 le parti stipulanti il CCNL logistica trasporto merci e spedizioni ne hanno esteso l’applicazione ai soggetti addetti alla distribuzione delle merci in ambito urbano con cicli, ciclomotori e motocicli (assunti, però, come lavoratori subordinati); il contratto collettivo sottoscritto il 15 settembre 2020 da AssoDelivery e Ugl Rider per «la disciplina dell’attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. *riders*»; il Protocollo attuativo degli artt. 47-*bis* ss., d.lgs. n. 81/2015, con cui gli stessi firmatari del CCNL logistica ne hanno ulteriormente esteso la portata soggettiva a favore di tutti i ciclofattorini (anche non dipendenti), compresi quelli che operano tramite piattaforme digitali<sup>55</sup>; l’Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione dell’attività di collaborazione alle imprese che svolgono, attraverso l’ausilio di piattaforme digitali, attività di acquisto e rivendita di un carrello contenente prodotti di largo consumo ordinati *on line* dal cliente, firmato da Assogrocery e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil.

### 3. *Brevi note conclusive*

Nel sottolineare «l’impatto destrutturante dell’evoluzione tecnologica sul modo d’essere tradizionale del lavoro inserito nell’impresa» e, di conseguenza, sulle tecniche protettive che su di esso si sono elaborate, è

---

<sup>52</sup> Volta a riconoscere alcuni fondamentali «diritti di protezione della persona» (tra cui, in particolare, quello al compenso), «indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto» (art. 1, comma 2).

<sup>53</sup> Lo ha definito un «accordo “concertativo”» A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali; gli inizi di un percorso difficile*, cit., pp. XIII-XIV.

<sup>54</sup> In funzione mediatrice ed altresì compensatrice della debole forza contrattuale dell’attore sindacale: G. PEZZINI, *Rappresentanza e rappresentatività nella gig economy*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2021, p. 325.

<sup>55</sup> Su cui si veda A. QUAINI, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall’analisi dei contratti collettivi*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, Adapt University Press, 2022, pp. 418-423.

stato efficacemente osservato come l'introduzione delle piattaforme digitali finirà per mettere in discussione – comportandone il mutamento – la scelta della subordinazione come fattispecie fondamentale di riferimento del sistema giuridico del lavoro, aggiungendosi altresì che quella del lavoro subordinato corrisponderà «sempre meno con l'area nella quale la protezione dell'ordinamento è necessaria»<sup>56</sup>.

Tornano così alla mente le parole di D'Antona che, nel riflettere sulla questione “chi è il soggetto del diritto del lavoro?”, invitava a tenere distinti due diversi modi di intendere il concetto di subordinazione: da un lato, la subordinazione come “porta” d'accesso «all'area del lavoro normativamente protetto» – e, dunque, come «sintesi dei criteri che valgono a qualificare un rapporto di lavoro come rapporto di lavoro subordinato»<sup>57</sup> – e, dall'altro, la subordinazione come valore portante del diritto del lavoro, ovvero «come elemento che riconduce, non a tutti i lavori, ma a *certi* lavori, un ordinamento garantistico, un insieme di normative protettive»<sup>58</sup>. Ebbene, con riferimento a questo secondo significato (quello attinente alla subordinazione come «*giustificazione politica del discrimine tra lavori protetti e lavori in regime di mercato*»), egli aveva messo in luce come «l'appannamento, sul terreno sociale, dello stereotipo del lavoratore salariato» e «la permeabilità del confine» tra lavoro autonomo e subordinato<sup>59</sup> ne avesse determinato la necessità di una ridefinizione e, cioè, di un «adattamento del diritto del lavoro a una realtà diversificata» dalla quale, già allora, promanavano «forti domande di tutela»<sup>60</sup>.

Nella «partita che si gioca all'ombra della crisi d'identità» della materia<sup>61</sup>, v'è però da segnalare come, nel riconoscere l'esistenza di una condizione di strutturale debolezza anche nei rapporti di lavoro che sfuggono al paradigma tradizionale dell'art. 2094 c.c., l'autonomia collettiva

---

<sup>56</sup> P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, cit., pp. 525, 532-533.

<sup>57</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Confrontazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 43 e ora in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Opere*, vol. III, Giuffrè, Milano, 2000, p. 1221, spec. p. 1222.

<sup>58</sup> M. D'ANTONA, *Il lavoro e i lavori*, in *Lavoro e diritto*, 1988, p. 411 e ora in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Opere*, cit., p. 1198.

<sup>59</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., pp. 1222-123, corsivo dell'Autore.

<sup>60</sup> M. D'ANTONA, *Il lavoro e i lavori*, cit., p. 1200.

<sup>61</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., 1224.

abbia contribuito a chiarire che la funzione economico-sociale del diritto (individuale e collettivo) del lavoro non si esaurisce entro i confini formali dell'eterodirezione, ma copre uno spazio più ampio contraddistinto dall'esistenza di uno squilibrio di forze a danno del prestatore di lavoro<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Così, G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, cit., p. 262. Sulla possibilità di estendere la libertà sindacale e, in particolare, il diritto di contrattazione collettiva oltre le soglie del lavoro subordinato, si veda da ultimo A. QUAINI, *Contratto collettivo e lavoro autonomo tra diritto interno e dell'Unione europea*, CEDAM-Wolters Kluwer, Milano, 2026.

MATTEO PIGNOCCHI

## IL LAVORATORE DIGITALE NEL PRISMA DELL'ART. 38 COST., TRA SALARIO E SICUREZZA SOCIALE

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il lavoratore digitale. Quali distinzioni e quali bisogni economici. – 3. Le nuove necessità di tutela nel prisma dell'art. 38 Cost. – 4. Osservazioni conclusive.

### 1. *Introduzione*

Le grandi sfide relative al mondo del lavoro e alla sua dimensione pubblicistica appaiono sempre più connesse ai profondi mutamenti che l'Era digitale, o Quarta Rivoluzione Industriale, hanno causato nelle dinamiche sociali della distribuzione della ricchezza a livello globale.

La diffusione di relazioni economiche interamente mediate o meglio, governate, dalle nuove tecnologie digitali, ha messo in discussione la tassonomia giuridica nella quale i sistemi giuridici occidentali avevano configurato i processi economici del XX secolo.

Se ciò può sembrare valido dal punto di vista giuridico, filosofico e sociologico, appare inevitabile che l'approccio induttivo proposto dal presente volume, che raccoglie contributi interdisciplinari sulla categoria dei "lavoratori digitali" e nuovi bisogni di tutela giuridica, rappresenta una ottima opportunità per addivenire a considerazioni generali sul rapporto tra Stato e nuovo sistema economico. Infatti, permette di arricchire il dibattito sui mutamenti che, in ottica sistemica, gli Stati sociali – e in particolare quelli europei – stanno assumendo in tema di distribuzione del benessere. Il proposito è mantenere intatta l'eterogenesi dei fini che si sono proposti nel XX secolo.

A riguardo, per consolidare tra le premesse la rilevanza e l'efficacia del metodo scelto, sono utili delle brevi considerazioni sul rapporto tra Stato ed economia nel XXI secolo. Difatti, il rapporto tra la forma di Stato del c.d. *Welfare* e l'economia di mercato capitalistica, proprio del XX secolo, si è fondato sul riconoscimento essenziale di due forme di

partecipazione economica nella società, entrambe degne di tutela costituzionale: il lavoro e la libera iniziativa economica privata<sup>1</sup>.

Si potrebbe affermare, perciò, che nelle Costituzioni del secondo dopoguerra, gli ordinamenti giuridici abbiano cristallizzato i modi di produzione, le interazioni di mercato, le teorie economiche del tempo, al fine di riconoscere diritti e doveri degli attori economici, individuali e collettivi, e di validare la loro rilevanza pubblica e, per quanto qui ci occupa, giuspubblicistica.

Se tale premessa appare verosimile, se ne può dedurre che ogni mutamento sulle forme di partecipazione economica degli individui – in primis quella del lavoro – assume un rilievo degno di approfondimento per la dottrina costituzionale, oltre che per quella privatistica.

Inoltre, con una messa a fuoco sull'ordinamento costituzionale italiano, la dottrina è concorde nel ritenere che il compromesso prescelto tra le varie teorie economiche fu storicamente quello della economia sociale “mista” di mercato<sup>2</sup>, con un potere pubblico attento alla tutela della proprietà privata, quale promotore della libertà economica come forma di progresso sociale, e la piena occupazione dei lavoratori come liberazione dal bisogno materiale della classe sociale non proprietaria.

Di più, accanto al progresso economico individuale, furono prefissati, da un lato, orizzonti di progresso collettivo a guida statale, e dall'altro, il mezzo “secondario” della sicurezza sociale, nelle forme dell'assistenza e della previdenza, nel caso dei fallimenti di mercato e dei rischi tipici del lavoro (malattia, infortunio, inabilità, vecchiaia, disoccupazione)<sup>3</sup>. Qui è spiegata, seppur in modo fin troppo riassuntivo, l'eterogeneità dei fini citata poc'anzi.

In ogni caso, assume rilevanza scientifica il ruolo che il potere pubblico decide di assumere, da un lato dinanzi ai modi di produzione e distribuzione della ricchezza che cambiano, e dall'altro, supposti “i vecchi strumenti” di tutela che riconobbe geneticamente.

Tale preambolo consente di meglio comprendere il motivo per il quale la figura del lavoratore digitale suscita interessi di studio non solo

---

<sup>1</sup> Anche sul rapporto tra il cittadino proprietario dello Stato liberale e il cittadino lavoratore di origine repubblicana, si veda C. BUZZACCHI, *Il lavoro. Da diritto a bene*, FrancoAngeli, Milano, 2019, p. 14 ss.

<sup>2</sup> La stessa premessa fonda le riflessioni contenute in A. APOSTOLI, *Considerare il lavoro un diritto è ancora possibile*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1/2021.

<sup>3</sup> Art. 38 co. 2 Cost., il quale recita: «I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria».

giuslavoristico: il c.d. «Non-standard employment»<sup>4</sup> pone sotto pressione le norme costituzionali, finanche i principi fondanti<sup>5</sup>, ridisegnando il rapporto che lo Stato del XXI secolo ha nei confronti del mercato a seguito della nuova rivoluzione industriale.

Nel paragrafo successivo, in ossequio al metodo di ricerca proposto, sarà approfondita anche in termini statistici la figura del lavoratore digitale e, in particolare, del lavoratore delle piattaforme digitali (o della c.d. *platform economy*), che più di ogni altra “nuova” forma di lavoro sembra trovarsi ai confini dell’esclusione sociale e delle tutele giuridiche del XX secolo, così come le recenti novità normative italiane ed europee.

Nel terzo paragrafo, si evidenzieranno le questioni relative alla sicurezza economica dei lavoratori digitali, così come la loro interpretazione sistematica alla luce dell’impianto riconosciuto dall’art. 38 Cost.

All’esito, osservazioni conclusive evidenzieranno come non sembra sciogliersi, nelle politiche di *welfare* europeo e italiano, il nodo genetico delle tutele pubbliche dei lavoratori di matrice novecentesca.

## 2. *Il lavoratore digitale. Quali distinzioni e quali bisogni economici*

Per quanto la categoria del lavoratore digitale possa sembrare figura nuova e originale nel panorama dei diritti e dei doveri dei lavoratori, vero è invece che rappresenta nient’altro che un tassello dell’evoluzione dei modi di produzione e di prestazione dell’opera nella fase – dirompente – della transizione digitale.

Di questo avviso sembra essere la sociologia del lavoro quando afferma che, al contrario di quanto è accaduto nel XX secolo, oggi le tecnologie digitali consentono di trasformare settori di attività «storicamente condotte nell’informalità»<sup>6</sup> in processi economici produttivi e di profitto, fuggendo in genesi dall’inquadramento normativo tipico dell’imprenditorialità e del lavoro del XX secolo.

Bisogna premettere, inoltre, che il lavoratore digitale come “tipo so-

<sup>4</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, Ginevra, 2016.

<sup>5</sup> Riguardo ai quali, comunque, sembra condivisibile l’opinione secondo la quale, «contro la carica politica dell’affermazione della centralità del lavoro, proclamata sin dai primissimi articoli della Costituzione, si sono subito sviluppati anticorpi sufficienti a garantire che l’ordinamento costituzionale non ne restasse infettato» e, di conseguenza, ad aprire la strada della deregolamentazione. R. BIN, *Lavoro e Costituzione: le radici comuni di una crisi*, in [www.robertobin.it](http://www.robertobin.it).

<sup>6</sup> M. MARRONE, *Formalizzazione o accumulazione? Digitalizzazione e dipendenza nelle piattaforme di food delivery*, in *Sociologia del lavoro*, n. 154/2019, p. 98.

ziale” è ben lontano da essere identificabile sotto un’unica categoria di lavoratori con mansioni, modalità, tempi e luoghi di lavoro simili. Difatti, sarebbe riduttivo semplificare le forme di lavoro a seguito delle transizioni digitali, in un’unica categoria, per il solo elemento di fatto che tratti di lavoratori digitali coloro che svolgono il proprio lavoro “grazie”, “per mezzo”, “mediante” l’utilizzo degli strumenti digitali.

Non è intenzione del testo – e sembra essere un errore di metodo anche per il diritto pubblico – ridurre i lavoratori agili, smart, *peer to peer* o di piattaforma in un’unica tipologia sociale, così come di conseguenza non si può sottovalutare l’ampio ventaglio di nuove frontiere del rapporto tra diritto, tecnica e lavoro<sup>7</sup>.

Ad ogni modo, al fine di fornire una panoramica del fenomeno, prescindendo dall’espansione considerevole di coloro che nel proprio lavoro utilizzano una piattaforma digitale, basti qui sottolineare che per il sistema costituzionale di protezione sociale, riconosciuto all’art. 38 Cost., così come per le norme dell’ordinamento relative al salario e ai diritti economici dei lavoratori, il “tipo sociale” che più di tutti suscita interesse è quello dei c.d. «platform workers»<sup>8</sup>, cioè i lavoratori che vedono nella piattaforma il proprio datore di lavoro sostanziale, aldilà della propria qualificazione normativa come “employers” o “freelancer”.

I motivi, si anticipa, sono molteplici: la genesi dall’economia informale consente di rubricarli a lavori precari, discontinui, secondari, spesso identificati come “lavoretti” o “secondary work”. Ciò nonostante, raccolgono l’offerta di un ampio numero di soggetti poveri, a rischio esclusione sociale, che li svolgono come lavoro principale e che ne beneficiano come unica fonte di reddito.

In terzo luogo, i dati degli ultimi anni li raccontano in costante crescita.

Secondo il Consiglio dell’Unione Europea, i 28,3 milioni di occupati presso le piattaforme digitali registrati nel 2022 sono destinati ad aumentare rapidamente, sino a raggiungere quote superiori ai 40 milioni per il 2025 e per gli anni a venire<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Per le tipologie di lavoratori digitali, il riferimento è ai richiami di B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT, n. 146/2018, pp. 230 ss.

<sup>8</sup> Anche qui, la definizione raccoglie più categorie: «on location platform determined-work», «on location worker-initiated work», «on line contestant platform work». Il presente elaborato, tuttavia, opta per riunirli nell’unica macrocategoria di «platform worker», perché condividono uguali o simili problematiche in tema di protezione sociale e diritti costituzionali alla sicurezza sociale. Cfr. *ivi*, p. 231.

<sup>9</sup> Sul punto, continuo è l’approfondimento da parte di Consiglio europeo e Consiglio

Una ricerca condotta sui 14 Stati membri più popolosi dell'Unione Europea, tra cui l'Italia, dimostra come circa il 10% della popolazione adulta ha svolto un lavoro tramite piattaforma e circa l'1,6% lo pratica come fonte principale di reddito<sup>10</sup>.

L'aspetto quantitativo nel continente è d'altronde confermato in Italia, dove al 2022 sono 690mila le persone che hanno percepito un reddito prestando il proprio lavoro per una piattaforma digitale<sup>11</sup>. Secondo le ricerche di INAPP e Fairwork<sup>12</sup>, la costante espansione del mercato dei *platform workers* in Italia è stata favorita dalla frammentazione e dalla deregolamentazione dei rapporti individuali e collettivi di lavoro del primo XXI secolo, creando il territorio giusto per far proliferare rapporti atipici di lavoro digitale.

Il dettaglio qualitativo, europeo ed italiano, è altrettanto rilevante.

Tali lavoratori sono per la maggior parte giovani, di sesso maschile, sovra qualificati rispetto al lavoro svolto, che aderiscono a tale modalità flessibile e discontinua di lavoro per una secondaria fonte di reddito o come opportunità di accesso rapido nel mondo del lavoro, soprattutto per i cittadini migranti<sup>13</sup>.

In Italia, in particolare, il mercato delle piattaforme rappresenta per giovani e migranti, quali minoranze vulnerabili, una soluzione economica immediata e senza selezione, rappresentando «una sorta di alternativa rispetto al mercato del lavoro tradizionale non standard, sempre più segnato da informalità e discontinuità nel settore dei servizi a bassa qualificazione»<sup>14</sup>.

La porzione più vulnerabile, cioè circa il 50% degli intervistati del rapporto INAPP, Fairwork, Università la Sapienza e Oxford Internet Institute, vive tale lavoro come unica possibilità di accesso al mercato e fonte essenziale di reddito per il proprio bilancio economico.

---

dell'Unione Europea (<https://www.consilium.europa.eu/it/policies/digital-platform-workers-in-the-eu/>).

<sup>10</sup> A. PESOLE, M.C. URZI BRANCATI, E. FERNANDEZ-MACIAS, F. BIAGI, I. GONZALEZ VAZQUEZ, *Platform Workers in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

<sup>11</sup> ISTAT, *Il lavoro tramite piattaforma digitale: differenze per età, genere e titolo di studio, anno 2022. Report*, 21 febbraio 2024.

<sup>12</sup> INAPP, *Platform work e crisi del lavoro salariato*, Report INAPP, 2026, <https://www.inapp.gov.it/stampa-e-media/comunicati-stampa/15-01-2026-lavoro-inapp-piattaforme-una-frammentazione-che-va-regolamentata>.

<sup>13</sup> FAIRWORK, *Fairwork Italy Ratings 2024*, Oxford (UK), Berlino (DE), 2024, <https://oa.inapp.gov.it/items/19e63889-0526-4019-a63f-83e703f9cde9>.

<sup>14</sup> INAPP, *Platform work e crisi del lavoro salariato*, cit.

Tutto ciò considerato, gli aspetti qualitativi che più interessano la presente riflessione sono in sostanza due: l'inquadramento normativo e il reddito.

Per ciò che riguarda l'inquadramento normativo, il 93% dei lavoratori europei delle piattaforme digitali è lavoratore autonomo, in luogo del 7% riconosciuto quale lavoratore subordinato. Di quel 93%, 5 milioni di lavoratori si presume sia classificato in modo scorretto, andando a riempire la categoria patologica dei "falsi autonomi"<sup>15</sup>.

Anche in Italia la maggioranza presta la propria prestazione come lavoratore autonomo, per un terzo senza contratto di lavoro scritto, spesso in regime di pluricommitenza durante lo stesso giorno lavorativo. Completano il quadro una buona porzione di lavoratori impiegati a tempo determinato e un numero residuale di lavoratori a tempo indeterminato<sup>16</sup>.

Per quanto considerato, i lavoratori delle piattaforme si caratterizzano per essere privi di garanzie contrattuali e di forme di protezione sociale, frammentati tra loro nelle mansioni e negli interessi e con una debole protezione contrattuale collettiva.

Dal punto di vista del reddito, in Europa, almeno la metà del reddito orario è inferiore a un salario dignitoso<sup>17</sup>.

In Italia, invece, riprendendo il rapporto poc'anzi citato, il 32% degli intervistati ritiene il reddito percepito dalla piattaforma come essenziale nel proprio bilancio economico e, spesso, inferiore a salari dignitosi. Non sono mancati, inoltre, episodi di c.d. «cottimo digitale», in cui i lavoratori delle piattaforme venivano retribuiti non più su base oraria ma sulla base dei singoli risultati<sup>18</sup>.

Pertanto, è innegabile come soprattutto coloro che tra i lavoratori delle piattaforme sono finanziariamente vulnerabili, sono «esposti a un rischio crescente di esclusione sociale, a causa della potenziale mancanza di uno status contrattuale adeguato, di protezione sociale e di livelli di reddito adeguato»<sup>19</sup>, quandanche di violazioni e illeciti<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> Vedi approfondimento da parte di Consiglio europeo e Consiglio dell'Unione Europea (<https://www.consilium.europa.eu/it/policies/digital-platform-workers-in-the-eu/>).

<sup>16</sup> FAIRWORK, *Fairwork Italy Ratings 2024*, cit.

<sup>17</sup> BRAVE NEW EUROPE, *Gig economy project*, Survey produced by the European Trade Union Institute (ETUI), 2022, <https://braveneweuropa.com/half-of-platform-workers-have-hourly-earnings-below-the-minimum-wage-research-finds>.

<sup>18</sup> M. MARRONE, *Formalizzazione o accumulazione? Digitalizzazione e dipendenza nelle piattaforme*, cit., p. 111.

<sup>19</sup> FAIRWORK, *Fairwork Italy Ratings 2024*, cit., p. 7.

<sup>20</sup> Come è lucidamente dedotto da Tullini: «In simili situazioni non è difficile tenere in scacco le tutele lavoristiche e il divieto legale d'interposizione illecita nell'attività di lavoro,

Queste condizioni occupazionali ed economiche hanno giustificato già prima della crisi pandemica una reazione da parte degli ordinamenti e dei corpi intermedi, tanto in Europa che in Italia, a tutela di una nuova forma di vulnerabilità, che mal si conciliava con i principi fondanti dell'ordinamento costituzionale del lavoro e con i diritti di cui agli articoli 35, 36, 38 Cost. e seguenti.

In sintesi: trattasi di lavoratori, formalmente autonomi, che svolgono mansioni in apparente autonomia organizzativa ma sotto le direttive di un datore di lavoro “algoritmico”, in una condizione di fatto di subalterità quand’anche di dipendenza economica, assumendosi rischi del lavoro oltre il semplice rapporto di collaborazione, in luoghi di lavoro “dematerializzati” per natura, e per tutto quanto premesso senza la protezione sociale pubblica tipica della subordinazione.

È per tale motivo che la diffusione di questa forma ibrida di lavoro – in particolare quella dei c.d. *riders* – è stata presto oggetto di precedenti giurisprudenziali di legittimità, tra cui le sentenze Cassazione Civile n. 16634/2020 e la più recente Cassazione Civile n. 28772/2025, muovendosi entro lo scomodo binomio del lavoro subordinato e del lavoro autonomo.

In questi due importanti precedenti, i giudici italiani di legittimità si sono pronunciati sul riconoscimento della natura subordinata del loro rapporto di lavoro “di piattaforma”, o comunque l’applicazione delle norme del lavoro subordinato per un rapporto di lavoro, si autonomo, ma “prevalentemente” personale, continuativo ed eterodiretto<sup>21</sup>.

Dopo che i tribunali di merito hanno pronunciato decisioni contraddittorie e proprie valutazioni in fatto, da un lato confermando l’autonomia dei lavoratori dall’altra riconoscevano la subordinazione o

---

anche perché la possibilità di ricomporre i termini giuridici dell’operazione fraudolenta rimane molto aleatoria o circoscritta». P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1/2020, p. 46. Relativamente alle notizie di cronaca, si vedano le recenti inchieste e la disposizione di amministrazione giudiziaria per una piattaforma di *food delivery* (<https://www.reuters.com/business/judge-orders-glovo-italian-food-delivery-arm-regularise-40000-workers-source-2026-02-19/>; [https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/26\\_febbraio\\_10/inchiesta-glovo-a-milano-i-racconti-dei-fattorini-se-mi-rubano-la-bici-devo-pagare-io-mi-geolocalizzano-e-telefonano-se-vedono-8792c27f-a023-4503-ab52-039dccb10x1k.shtml](https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/26_febbraio_10/inchiesta-glovo-a-milano-i-racconti-dei-fattorini-se-mi-rubano-la-bici-devo-pagare-io-mi-geolocalizzano-e-telefonano-se-vedono-8792c27f-a023-4503-ab52-039dccb10x1k.shtml)).

<sup>21</sup> Sul punto, la normativa di riferimento è l’art. 2 del d.lgs. n. 81/2025 («Jobs Act») così come riformato dalla l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019 («decreto Riders»), che aveva altresì introdotto una serie di nuove tutele per i *riders*, tra le quali la prova scritta del contratto di lavoro, il divieto di compenso a cottimo e il compenso minimo orario da contratto collettivo, prevenzione degli infortuni sul lavoro, copertura assicurativa, indennità per lavoro notturno e festivo.

l'etero-organizzazione, i precedenti di legittimità hanno aperto la strada dei diritti previdenziali e di protezione sociale anche a questa particolare categoria di lavoratori.

Peraltro, il dibattito europeo è tutt'ora aperto. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sua pronuncia del 2017 nella causa C-434/15 (c.d. caso «Uber»), aveva ben prima riconosciuto l'attività delle imprese dell'economia digitale non attività meramente intermediarie tra prestatore e cliente, ma vere e proprie attività di servizi. All'esegesi sul tipo di attività economica, ne è poi seguita una continua esegesi sul tipo di lavoro da parte delle alte corti europee. Basti pensare alle sentenze della Cassazione italiana sopra citate e alla pronuncia di diverso orientamento della Corte Suprema del Regno Unito del 21 novembre 2023, che sulla medesima categoria dei c.d. "riders", giunge a una conclusione opposta riguardo al suo status di "lavoratore".

Tale disamina sembra certamente approssimativa e non intende essere sufficiente a descrivere il complesso impianto normativo europeo e interno degli Stati membri dell'Unione Europea in tema di lavoro nelle piattaforme digitali.

Sembra tuttavia idoneo per trarre una prima conclusione utile a fondare le riflessioni successive, ovvero sia che, in termini sistemici, le necessità di tutela, dall'esclusione sociale e dallo sfruttamento, hanno spinto gli ordinamenti giuridici a ricomprendere "*ex lege*" queste forme di lavoro in una diversa categoria di lavoro, già riconosciuta e strutturata normativamente – come ad esempio il lavoro subordinato o etero-diretto in Italia – per dividerne le protezioni, nonostante la natura e la fenomenologia evidentemente ibride.

Quanto già riconosciuto in via giurisprudenziale, dalla Corte di Giustizia europea e dai giudici nazionali, infatti, è stato recentemente consolidato dalla direttiva UE 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

La direttiva, concentrandosi sui lavoratori delle piattaforme, propone agli ordinamenti degli Stati membri di introdurre la presunzione legale del rapporto di lavoro, con ogni evidente conseguenza in termini di diritti e garanzie economiche. Sarà onere della piattaforma digitale provare che il rapporto non può essere inquadrato come lavoro – *rectius* lavoro subordinato o eterodiretto ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, sul fronte italiano –.

Complice la ridotta operatività del quadro di competenze dell'Unione Europea in tema di protezione sociale, la direttiva si concentra sul-

l'inquadramento contrattuale, sulla "gestione algoritmica" e sulla trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, non mancando di esortare l'introduzione di norme interne che rafforzino l'accesso alla giustizia dei lavoratori digitali e la risoluzione delle controversie<sup>22</sup>.

L'ulteriore sviluppo, dato dalla direttiva, appare coerente con l'indirizzo dell'Unione Europea in tema di tutela dei lavoratori, pur nella ridotta sfera di operatività dell'ordinamento sovranazionale. L'Unione Europea, infatti, dinanzi ad un mercato del lavoro molto frammentato e insicuro come caratteristica naturale del capitalismo digitale globale, ha sempre incentivato gli ordinamenti giuridici degli Stati membri a prevedere sistemi di tutela universale, ampia, non discriminatoria.

D'altro canto, è quanto era stato già oggetto della proclamazione del Pilastro Europeo dei diritti sociali nel 2017 e, nello specifico di ciò che ci riguarda, della raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi n. 14582/2018. Nelle intenzioni di tali atti di *soft law*, gli Stati membri dovrebbero garantire il diritto alla protezione sociale e la copertura formale per tutti i tipi di lavoratori, sino a valutare l'obbligatorietà anche per determinate categorie di lavoro autonomo, non mancando di esortare l'adozione di tecniche normative e finanziarie per garantire la copertura effettiva ed adeguata e la prevenzione degli abusi.

Ciò premesso, alla luce di quanto emerso, è ragionevole affermare che la storia recente del lavoro digitale ha conosciuto una forte espansione, per evidenti motivi, durante l'emergenza da Covid-19 e nel periodo post-pandemico, ma è altrettanto vero che si sviluppa diacronicamente con la transizione digitale, che muove i primi cambiamenti nell'ultime decenni del XX secolo e si afferma con pervasione nei sistemi economici del XXI secolo.

### 3. *Le nuove necessità di tutela nel prisma dell'art. 38 Cost.*

Le problematiche giuridiche relative ai diritti di sicurezza sociale dei lavoratori digitali seguono le complicazioni irrisolte relative alla giuridificazione della distinzione tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo, che si è protratta senza soluzione di continuità dal XX secolo a

---

<sup>22</sup> Per una completa disamina della direttiva, si rimanda a V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in *BlogDUE, Quaderni AISDUE - Rivista quadrimestrale*, n. 1/2025.

oggi. In altri termini, seguono la discussione, di non poco conto per l'ordinamento costituzionale, della c.d. «metamorfosi del lavoro»<sup>23</sup>.

Non è del tutto valido affermare che le forme di lavoro – in particolare in Europa – siano rimaste immutate per quasi un secolo, così che tale distinzione sociale e giuridica delle forme di lavoro ben regolasse i modi di produzione e le tutela per i lavoratori. Al contrario, nel corso del XX secolo non sono mancate evoluzioni, regressioni, sviluppi dei tradizionali metodi di efficienza produttiva e organizzazione del lavoro, che hanno messo in discussione la tassonomia che anche le Costituzioni del dopoguerra avevano assorbito.

In ogni caso, queste evoluzioni non sembrano aver ridotto la programmaticità, quandanche la diretta applicazione, dei principi e delle norme costituzionali in materia di uguaglianza sostanziale, partecipazione dei cittadini al progresso economico del Paese, diritto e dovere al lavoro. Ciò, si dica, è tale anche a seguito delle crisi economiche e finanziarie degli anni '90 del secolo scorso, che hanno sancito il progressivo tramonto della piena occupazione dei lavoratori come fine “costituzionale”<sup>24</sup>.

Nemmeno può essere trascurato per l'ordinamento costituzionale l'immediato carattere precettivo di origine giurisprudenziale che ha assunto l'art. 36 Cost. per parametrare un minimo salariale all'obiettivo pubblico dell'esistenza dignitosa dei lavoratori e delle proprie famiglie<sup>25</sup>,

---

<sup>23</sup> Il richiamo è dovuto a M. D'ANTONA, *La metamorfosi della subordinazione*, in F. AMATO, G. BRONZINI (a cura di), *A 25 anni dallo statuto: quale futuro per il diritto del lavoro*, *Rivista Critica Dir. Lav. - Quaderni*, Inchiostro Rosso, Milano, 1996; A. GORZ, *La metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992 (ed. orig. 1988). La questione, infatti, appare da ricomprendere alla più ampia riflessione circa il nuovo ruolo dello Stato dopo il tramonto dell'obiettivo della piena occupazione dei lavoratori. Sul punto, celebre è l'opera di J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Mondadori, Milano, 2005 (ed. orig. 1995). L'opera, di rilevanza globale, ricompare nelle riflessioni con le quali riemergono i primi studi costituzionali in tema di lavoro. Cfr. tra i tanti, A. APOSTOLI, *L'ambivalenza costituzionale del lavoro tra libertà individuale e diritto sociale*, Giuffrè, Milano, 2005; G.U. RESCIGNO, *Lavoro e Costituzione*, in *Diritto Pubblico*, n. 1/2009, pp. 21-56; M. LUCIANI, *Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la repubblica democratica sul lavoro*, in *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3/2010, pp. 628-652. La questione, a dire il vero, sembra doversi tradurre anche qualora si intenda il lavoro come elemento del conflitto sociale strutturale e in virtù del quale, la metamorfosi del lavoro, potrebbe essere interpretata non solo in termini di rapporto tra tecnica, lavoro e diritto, ma in termini di minaccia alla libertà e alla dignità della classe dei lavoratori che si realizzano entro e fuori le istituzioni democratiche. R. BIN, *Che cos'è la Costituzione*, in *Quaderni Costituzionali*, n. 1/2007, pp. 11-52.

<sup>24</sup> *Ivi*, p. 41.

<sup>25</sup> Sul concetto di lavoro degno, il riferimento è dovuto a G.M. FLICK, *Lavoro, dignità e Costituzione*, in *Rivista AIC*, n. 2/2018.

in assenza di interventi del legislatore e dopo la celebre sentenza della Corte costituzionale n. 106/1962.

Ciò nondimeno, è altrettanto importante rilevare come il discorso scientifico giuridico relativo alle forme di lavoro «flessibile e non standard»<sup>26</sup> assume rilevanza alla fine del XX secolo, a causa dell'emersione delle prime crisi economiche di stampo globale e dei primi fenomeni di disoccupazione prolungata, involontaria e povera. Parimenti, esordivano i primi attori della Rivoluzione digitale, che avrebbero di lì a poco indotto i cambiamenti di cui oggi prendiamo atto.

Il lavoratore digitale di piattaforma il quale, per una percentuale non trascurabile, fonda la propria esistenza su di un rapporto di lavoro discontinuo, con tutele diseguali rispetto al consolidato lavoratore subordinato a tempo indeterminato, nonché su quel reddito da lavoro come forma principale di sostenamento economico, infatti, è paradigmatico di due fenomeni sociali che pongono in crisi le tutele del lavoro sancite dalla Costituzione italiana: il «Non standard employment» e il «lavoro povero».

Per ciò che riguarda il primo fenomeno, si può affermare che esso è strettamente connesso con la nuova sfida della disoccupazione involontaria di lungo periodo, che non trovava soluzione con gli strumenti giuridici del XX secolo.

I legislatori europei, pressoché in modo univoco e con politiche di stampo liberale, hanno inteso deregolamentare i rapporti di lavoro al fine di consentire l'accesso al maggior numero di cittadini ed evitare fenomeni di disoccupazione prolungata.

Ciò ha prodotto, tra gli altri, plurali effetti negativi, e per quanto qui interessa, la discrasia tra i “nuovi lavori”, parasubordinati e a durata mobile, e le forme di protezione sociale definite all'art. 38 della Costituzione.

In altri termini, i “vecchi strumenti” del welfare<sup>27</sup>, che hanno costruito lo Stato sociale attorno al lavoro subordinato, non hanno quella struttura mobile, “flessibile”, che consente di attuare i diritti sociali, in particolare previdenziali, per queste nuove forme di lavoro.

---

<sup>26</sup> P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig economy*, cit., p. 43.

<sup>27</sup> La previdenza sociale, infatti, è costruita sui “classici” rischi di lavoro definiti all'art. 38, tra i quali non è prevista la disoccupazione intermittente e altri rischi tipici della parasubordinazione o del lavoro “falso” autonomo. La riflessione sui “vecchi strumenti” del welfare emerge dalla lettura di G. BALANDI, *L'eterna ghirlanda opaca: evoluzione e contraddizione del sistema italiano di sicurezza sociale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2/2015.

Giacché, l'ordinamento giuridico italiano si è concentrato dagli anni '90, e in modo diretto per i lavoratori digitali di piattaforma dal Jobs Act del 2015 e le successive modifiche del 2019, a ricomprendere nuove forme di lavoro entro i paradigmi del lavoro classico, al fine di assicurare la tutela costituzionale dei lavoratori e la sicurezza sociale<sup>28</sup>.

Giungendo ora al rapporto tra lavoro povero e diritti costituzionali, è d'uopo qui premettere come a cadere sia la premessa principale di cui all'art. 35 e 36 Cost. della tutela di tutte le forme di lavoro e del parametro dignitario della retribuzione.

Più soluzioni pratiche sono state sperimentate dall'ordinamento giuridico italiano a quella che approssimativamente è definita "questione salariale", che possono essere posizionate convenzionalmente nel periodo che decorre dalle ultime decadi del 1900 a oggi.

Dinanzi, per l'appunto, ai fenomeni di disoccupazione involontaria prolungata, gli ordinamenti giuridici europei hanno più o meno adottato forme di "flexsecurity", ovvero sia di tutela dei lavoratori nel nuovo mercato caratterizzato dalla flessibilità dei rapporti di lavoro e dalla diminuzione di nuovi lavori a tempo indeterminato. La garanzia di un flusso reddituale continuo, aldilà dell'intermittenza dei rapporti di lavoro, avrebbe sopperito alla "temporanea" scissione tra retribuzione e sicurezza economica di chi lavora.

L'intenzione, manifesta, sarebbe stata quella di concentrare le forze economiche pubbliche, pur segnate dall'ipertrofia e dalla sofferenza finanziaria, nella previdenza e nella sicurezza sociale di quei cittadini, spesso i meno qualificati, che entravano ed uscivano dal mercato del lavoro con una ripetitività senza precedenti. Di qui, possono spiegarsi le riforme concentrate sul sostegno previdenziale, formativo e di reinserimento, quandanche di contrasto alla povertà, che hanno caratterizzato anche l'ordinamento italiano, pressoché sino all'emergenza pandemica.

Il fine, anch'esso manifesto, sarebbe stato quello di consentire che il mercato del lavoro, più libero perché meno regolamentato, agevolasse la stabilizzazione di più lavoratori possibili, nell'ottica di una generalizzata crescita economica a favore di tutti i cittadini.

In ottica individuale, il salario, quale referente sociale di cui all'art. 36 Cost., avrebbe riacquisito quel «effetto protettivo»<sup>29</sup> delle condizioni

---

<sup>28</sup> Sul punto, importante è il riferimento al filone molto diffuso nella dottrina giuslavorista, tra cui un esempio è G. LUDOVICO, A. TARSI, *La tutela previdenziale dei rider*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 1/2024.

<sup>29</sup> C. SARACENO, *Il lavoro non basta. La povertà europea negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano, 2015, p. 56.

materiali dei lavoratori e delle loro famiglie e, dall'altro lato, lo Stato avrebbe ridotto il suo intervento previdenziale e assistenziale.

Nel mentre, anche dinanzi alla moderata crescita economica generale e all'aumento dell'occupazione, tra cui ricomprende i nuovi lavoratori di piattaforma, non sono stati registrati aumenti salariali o riduzione della povertà nei paesi europei.

Oggi, in particolare in Italia, il lavoro povero è un dato strutturale, soprattutto nel mercato del lavoro digitale di piattaforma, né sembra all'orizzonte una politica del diritto orientata ad aumentare l'intensità lavorativa nei nuclei familiari più poveri, o forme di integrazione reddituale di rapido accesso per i lavoratori discontinui.

Sul fronte salariale, non si registrano interventi del legislatore italiano e la determinazione dei minimi per ogni tipologia di lavoratore è riservata alla contrattazione collettiva. Come si è già detto, tuttavia, tale scelta espone l'ordinamento, talvolta, a rilevare la non conformità di specifiche clausole salariali che non riconoscono un «giusto salario costituzionale»<sup>30</sup>, in relazione a contratti collettivi di settori limitrofi o talvolta a indicatori di povertà assoluta, con la naturale discrezionalità pretoria.

Se ciò è vero, è altrettanto rilevante come la forte frammentazione dei lavoratori digitali di piattaforma abbia come logica conseguenza quella della bassa sindacalizzazione e il ridotto potere contrattuale collettivo<sup>31</sup>.

Dinanzi all'inerzia del legislatore nazionale, fanno dovuta eccezione le iniziative dei legislatori regionali volte a riconoscere un salario minimo in sede di appalto pubblico, come ad esempio le disposizioni di cui alla Legge Regionale Puglia n. 30/2024.

Sulla sua legittimità costituzionale è altresì intervenuta la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 188/2025, la quale ha dichiarato inammissibili le questioni sollevate dal Governo.

Richiamando la direttiva 2022/2041/UE relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea e la sentenza della Corte di giustizia, grande sezione, 11 novembre 2025, causa C-19/23, la Corte Costituzionale non ha mancato di ricordare il quadro normativo entro cui si inseriscono le disposizioni regionali.

---

<sup>30</sup> Si vedano, tra le altre, le recenti pronunce Corte di Cassazione n. 27711/2023 e n. 27713/2023.

<sup>31</sup> E. PUCETTI, *CCNL Rider: dalla carenza di un "valido potere negoziale" all'antisindacalità della sua applicazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1 settembre 2021, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/770-ccnl-rider-dalla-carenza-di-un-valido-potere-negoziale-all-antisindacalita-della-sua-applicazione>.

Ciò nondimeno, la Corte Costituzionale con la recente sentenza n. 60/2026 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di norma analoga della Regione Toscana, sollevata la questione di legittimità costituzionale da parte del Governo in ordine al corretto parametro costituzionale: l'art. 117 co. 2 lett. e).

Infatti, come prevedibile, la Corte ha accertato che il legislatore regionale ha oltrepassato i confini della competenza esclusiva dello Stato in tema di tutela della concorrenza, la quale necessità di un'uniformità statale nella disciplina della contrattualistica pubblica.

Né la Corte rileva un vuoto normativo in tema di protezione dei lavoratori, dati i richiami del Codice dei contratti pubblici alle tabelle ministeriali e alla contrattazione collettiva dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Il tema normativo è, in sostanza, sempre il medesimo: dinanzi all'attuale mercato del lavoro e allo stato di salute della contrattazione collettiva, se sia sufficiente o meno per l'ordinamento giuridico il richiamo della comune volontà delle parti collettive per l'attuazione del principio del salario dignitoso di cui all'art. 36 Cost., o se invece sia giunto il tempo dell'intervento pubblico.

Per quanto premesso, il dibattito relativo all'intervento nella ridefinizione della dipendenza economica dei lavoratori poveri, tra cui comprendere le misure di salario minimo o di rinvigorimento della contrattazione collettiva, non parrebbe a soluzione della prima questione, ovvero sia dell'intermittenza e della precarietà del lavoratore digitale di piattaforma.

#### 4. *Osservazioni conclusive*

In conclusione, nell'ottica induttiva che fonda l'elaborato, è ragionevole dedurre che le nuove forme di lavoro digitale di piattaforma, specie quelle caratterizzate per flessibilità e bassi salari, mettono in difficoltà non solo la dicotomia giuslavoristica dell'autonomia e della subordinazione, ma di conseguenza anche la dicotomia costituzionale dell'art. 38 Cost., che assicura «i mezzi necessari per vivere» soltanto agli inabili al lavoro e «mezzi adeguati al tenore di vita» ai lavoratori i quali, tuttavia, incontrano rischi atipici e non riconosciuti in Costituzione.

Pertanto, per restituire concretezza ai principi costituzionali in tema di lavoro, la tassonomia giuridica dovrebbe essere aggiornata facendo riferimento al contesto complessivo del lavoro del XXI secolo, e dei suoi nuovi bisogni, per concretizzare la sicurezza economica di chi lo pratica.

A parere di chi scrive, infatti, le forme di tutela previdenziale e assistenziale proprie della c.d. “flexicurity”, cioè di quei sistemi atti a restituire sicurezza economica ai lavoratori in un mondo del lavoro flessibile e intermittente, nei ridotti casi in cui non sono rimaste tra i buoni propositi dei legislatori europeo ed italiano, hanno prodotto forme di “flex-insecurity”<sup>32</sup> che non hanno risposto ai nuovi bisogni descritti in narrativa.

Alla luce di quanto è emerso, ogni riflessione relativa alla categoria del lavoratore digitale non può prescindere da premettere quanto segue: la sotto-protezione del lavoratore digitale è – anche – conseguenza della vetusta rigidità del binomio subordinazione-autonomia che mal si concilia con il contemporaneo mondo “dei lavori” e che, inoltre, è stata assunto e riconosciuto anche dall’ordinamento costituzionale italiano.

Di più, ciò inibisce l’azione correttiva del disposto dell’art. 38 Cost., il quale, tuttavia, sancisce il generale principio della liberazione dal bisogno per tutti i cittadini, pur mutuato sul lavoro classico del XX secolo.

Perciò, mantenere l’approccio teleologico dell’art. 38 Cost. già è sufficiente a riparametrare le norme di previdenza e assistenza sociale, né tantomeno impedisce l’adozione di tutele “universali”, che prescindano dal tipo di lavoro, ma che si fondano sul generale criterio della “dipendenza economica”. Esse ben si concilierebbero con un mercato del lavoro strutturalmente flessibile<sup>33</sup> e con l’obiettivo pubblico della garanzia dei mezzi necessari per vivere a tutti coloro che ne hanno bisogno, non soltanto a coloro che siano inabili al lavoro.

In altri termini, un sistema di diritti fondamentali, fondato sull’assorbimento “*a priori*” o “*ex post*” del modello classico di lavoro, ha evidentemente una radice storica dal quale estrarre il portato complessivo delle norme costituzionale di programma sul tema.

Ma ciò nonostante, pur adattato dall’esegesi delle Corti dei diritti e delle Corti costituzionali, esclude il lavoratore digitale dal proprio cono di protezione.

Da tali considerazioni, viene pertanto da chiedersi se la strategia normativa di adottare inquadramenti “categoriali”, di volta in volta che

---

<sup>32</sup> Sulla critica alla sicurezza sociale in Italia nel XXI secolo, tra gli altri, si veda F. BERTON, M. RICHIARDI, S. SACCHI, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 2009.

<sup>33</sup> Sulle disposizioni dell’art. 38 Cost. in continua transizione, utile è il contributo di V. CIACCIO, *La problematica nozione di “mezzi adeguati” alle esigenze di vita dei lavoratori nell’art. 38, comma 2, Cost.*, in *Nomos. Le attualità nel diritto*, n. 1/2024.

la fenomenologia del lavoro li sottoponga all'esame delle norme primarie e costituzionali, non sia una strategia debole. Il rischio di "piegare" la realtà al diritto per cercarne in tutti modi una sussunzione efficace, infatti, espone ontologicamente la società a rischi di discriminazione, sotto protezione, incertezze, ma soprattutto, vuoti di tutela.

ANDREA MICHIELI

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI  
TRA DETTATO COSTITUZIONALE  
E RIVOLUZIONE DIGITALE

SOMMARIO: 1. Partecipazione economica e rivoluzione digitale. – 2. I nuovi paradigmi dell'organizzazione dell'impresa: l'innesto dell'intelligenza artificiale e la trasformazione del contributo umano. – 3. Legislazione e contrattazione sull'innovazione digitale e sulla partecipazione dei lavoratori: osservazioni di sistema. – 4. Il coinvolgimento digitale dei lavoratori e la partecipazione economica: l'attualità del disegno costituzionale e la necessità di una sua attuazione.

1. *Partecipazione economica e rivoluzione digitale*

L'attuale fase storica è caratterizzata da una transizione strutturale che investe i paradigmi del lavoro, della produzione e, nel complesso, dei rapporti socio-economici. Analogamente alle precedenti rivoluzioni industriali è in corso un mutamento fenomenologico di cui sono visibili i presupposti generativi, ma non sono ancora pienamente decifrabili le tendenze di lungo periodo. Al centro di tale mutamento si pone l'utilizzo del 'digitale' e, in particolare, dell'intelligenza artificiale che muta i presupposti fondativi della produzione a motivo del concorso di tre fattori nuovi: le capacità di calcolo imponenti, la ricchezza sterminata di dati e la presenza di *software* costruiti su algoritmi che generano conoscenza<sup>1</sup>.

Tra i numerosi profili di innovazione che la digitalizzazione imprime alla realtà ci si vorrebbe soffermare sulle metamorfosi dei rapporti di lavoro attraverso il prisma dell'articolo 46 della Costituzione, che sancisce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese. Il presente contributo si articola secondo un percorso suddiviso in tre momenti: l'individuazione dei fattori endogeni ed esogeni che stanno riconfigurando l'assetto organizzativo delle imprese e la natura dei rapporti la-

---

<sup>1</sup> M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2024, p. 615.

vorativi; l'esame della recente legislazione, nazionale ed eurounitaria, in materia di digitalizzazione, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, e di partecipazione dei lavoratori; la tensione, da un lato, tra le evidenze empiriche e i dati normativi e, d'altro, il progetto partecipativo riconosciuto e promosso dalla Costituzione.

L'ipotesi di ricerca suggerisce che, in una prospettiva costituzionalmente orientata, il processo di innovazione debba integrare modelli di partecipazione, sia individuale che collettiva, per raccordare contributo lavorativo e dimensione democratica. Si ritiene, infatti, che il progetto di democrazia economica, rimasto a lungo in una fase di latenza applicativa o, se si vuole, di "immersione carsica", possa trovare oggi una rinnovata attualità. Si vorrebbe pertanto sostenere la tesi secondo cui il coinvolgimento attivo e incisivo del lavoratore nelle aziende non possa che essere la via per la "sostenibilità" costituzionale del progresso tecnologico-digitale. In assenza di meccanismi partecipativi, appare concreto il rischio dell'approfondimento della deumanizzazione dei processi produttivi, con la conseguente erosione della dignità sociale e della persona all'interno del processo produttivo e con un'accelerazione dei processi di volatilità – digitale e finanziaria – dell'organizzazione del lavoro.

## 2. *I nuovi paradigmi dell'organizzazione dell'impresa: l'innesto dell'intelligenza artificiale e la trasformazione del contributo umano*

Come detto, si vorrebbe partire da un'analisi effettuale, finalizzata a far emergere alcuni elementi delle trasformazioni sia dell'organizzazione delle imprese, sia del lavoro.

Storicamente l'evoluzione del sistema produttivo si è articolata attraverso quattro fasi fondamentali, ognuna delle quali ha segnato un salto di paradigma tecnologico e organizzativo. Il percorso ha avuto inizio tra il XVIII e il XIX secolo, con la transizione dall'energia fisico-muscolare all'impiego del vapore e dell'acqua come forze motrici primarie, introducendo la meccanizzazione nei processi manifatturieri. A questa prima evoluzione è seguita l'età dell'Industria 2.0, che, grazie all'avvento dell'energia elettrica, ha permesso la nascita della produzione di massa e l'ottimizzazione delle catene di montaggio su larga scala. Il panorama industriale ha subito un'ulteriore e profonda trasformazione a partire dagli anni '70 dello scorso secolo. L'Industria 3.0 è stata caratterizzata dall'introduzione dell'automazione computerizzata; tale innovazione ha garantito un incremento senza precedenti nei livelli di produttività e, soprat-

tutto, nella flessibilità dei sistemi di produzione. Tuttavia, è con il paradigma dell'Industria 4.0 che si è assistito ad una rivoluzione di natura sistemica, definita dalla connessione digitale integrale dell'intera filiera produttiva. L'ecosistema contemporaneo si avvale di una convergenza di tecnologie di automazione avanzate, tra le quali spiccano il *cloud computing*, l'analisi dei *big data* e l'apprendimento automatico. L'integrazione di questi strumenti, unitamente allo sviluppo della robotica e dell'Internet delle cose (*IoT*), ha reso possibile una comunicazione diretta e costante tra i dispositivi, trasformando le unità produttive in entità "intelligenti" e interconnesse<sup>2</sup>. L'Industria 4.0 non è rimasta confinata all'organizzazione dell'esecuzione meccanica, ma si distingue per l'automazione dei processi cognitivi, segnando il passaggio definitivo verso una simbiosi avanzata tra intelligenza artificiale, robotica industriale e contributo dei lavoratori.

All'industria 4.0 si è affiancata una nuova economia basata sullo sviluppo delle grandi piattaforme digitali transnazionali. L'economia delle piattaforme rappresenta un salto di qualità dell'economia veicolata attraverso *internet* e gli strumenti digitali. Le diverse tipologie di piattaforme<sup>3</sup> tendono a presentarsi come mere interfacce tra domanda e offerta di beni e servizi; in realtà, attraverso i dati accumulati, esse operano un'intermediazione che genera nuovi mercati, diviene insostituibile e si compone in un *network* dalle esponenziali possibilità commerciali.

Nei due modelli di organizzazione digitale della produzione – Industria 4.0 ed economia delle piattaforme – si assiste a una dicotomia profonda tra i livelli di specializzazione dei lavoratori e a una marcata polarizzazione occupazionale tra un segmento tecnologicamente avanzato e una fascia di lavori caratterizzata da precarietà e ridotte tutele, tipica dei cosiddetti *gig workers*<sup>4</sup>.

Tale strutturazione dell'organizzazione del lavoro incide direttamente sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, poiché la partecipazione attiva viene promossa quasi esclusivamente nella "fascia alta" del mercato, dove le aziende integrano le competenze umane come variabile strategica per sostenere il proprio vantaggio competitivo. Al contrario,

---

<sup>2</sup> Su tali molteplici fattori interconnessi si veda: A. CIPRIANI (a cura di), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella 'fabbrica intelligente'*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

<sup>3</sup> Le piattaforme private sono state suddivise in cinque tipologie: *advertising*, *cloud*, industriali, prodotto e *lean*: N. SRNICEK, *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, LUISS University Press, Roma, 2017, p. 11.

<sup>4</sup> R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione: valori, attori, regolazione*, Il Mulino, Bologna 2020, p. 48.

nell'economia delle piattaforme, si assiste a una regressione del lavoro verso forme di subordinazione che erodono l'autonomia individuale e collettiva; nelle piattaforme, il processo di spersonalizzazione del rapporto di lavoro è ulteriormente mediato dalla gestione algoritmica, la quale presiede alla ripartizione delle mansioni e alla valutazione delle prestazioni tramite sistemi di *ranking* automatizzati. Tale architettura tecnologica neutralizza la dimensione relazionale tra il lavoratore e l'impresa-piattaforma, così come tra il prestatore d'opera e l'utente finale del servizio. In ultima analisi, la disintermediazione radicale perseguita – ma non conseguita<sup>5</sup> – da questi modelli mira a scomporre i fattori del mercato in componenti atomizzate, precludendo la possibilità di costruire relazioni economiche strutturate e svuotando di significato i processi di partecipazione tradizionale.

Non è casuale che i lavori meno qualificati, organizzati mediante piattaforme digitali, stiano virando verso un modello contrattuale sostanzialmente subordinato, ma fittiziamente autonomo; mentre ai lavoratori più qualificati si chiede un'adesione incondizionata – di prestazioni e di creatività – all'organizzazione produttiva. Si tratta, a ben vedere, di due forme speculari di sfruttamento della libertà dei lavoratori, a cui non sono riconosciuti strumenti di tutela, nonostante siano proposti come dispositivi di maggiore autonomia.

Il paradigma dell'Industria 4.0 non sembra modificare i fondamenti del modello degli scambi capitalistico e di quello taylorista dell'organizzazione delle imprese; piuttosto, ne muta profondamente le forme organizzative. La tradizionale catena di comando viene progressivamente sostituita da procedure algoritmiche (*algorithmic management*) o da protocolli basati su sistemi automatizzati che, pur agendo sotto la responsabilità datoriale e dovendo sottostare agli obblighi delle leggi (in materia, ad esempio, di sicurezza e di privacy)<sup>6</sup>, non sempre garantiscono la tra-

---

<sup>5</sup> È stato, infatti, sottolineato come «nonostante una più o meno esplicita vocazione “antisindacale” dei datori di lavoro che operano su piattaforma, veicolata attraverso l'idea che nella sfera matematico-algoritmica tutto si svolga in modo asettico e senza alcuna pulsione politico-sociale, l'azione sindacale è riuscita a conquistare uno spazio che si modella diversamente a seconda degli ordinamenti in cui l'attività collettiva ha una ricaduta [...]. L'economia delle piattaforme digitali appare oggi uno dei terreni più fertili dell'azione sindacale: è qui che si assiste alla rivitalizzazione delle forme classiche della lotta sindacale, prima fra tutte quella che si esprime nel conflitto (in senso ampiamente inteso), quasi a smentire quel destino declinante che con riferimento allo sciopero era stato ormai dato per definitivo»: L. CORAZZA, *Azione sindacale e capitalismo delle piattaforme: la dimensione terrestre dell'economia digitale*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 3/2023, p. 419.

<sup>6</sup> M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori*, cit., pp. 624-625.

sparenza necessaria per la loro verifica e contestazione<sup>7</sup>. Inoltre, le stesse imprese sono avvolte da un ecosistema digitale che le condiziona. L'origine del potere digitale, infatti, «si colloca all'esterno della cornice contrattuale e al di fuori della stessa organizzazione aziendale: anche questa, infatti, tende a rappresentarsi come una creazione del dinamismo tecnologico; la forza dei numeri finisce per diventare incontestabile da entrambe le parti e per influire in modo anomico sui reciproci interessi»<sup>8</sup>.

Si assiste, inoltre, come rilevato da una convergente dottrina giuslavoristica<sup>9</sup>, a un rafforzamento del potere datoriale attraverso una nuova e complessa combinazione tra potere di direzione e di controllo; si è parlato, in tal senso, di un «potere di controllo direttivo»<sup>10</sup>. Tale dinamica è particolarmente evidente nella *platform economy*, dove l'algoritmo assume il duplice ruolo di esecutore della raccolta dati e di supervisore delle *performance* lavorative. Questa evoluzione non risparmia l'istituto della subordinazione, che lungi dal mutare la sua natura intrinseca, sfuma in modelli di autonomia illusoria. Sotto la superficie di rapporti formalmente autonomi, si celano infatti forme di controllo digitale pervasive e di evasione delle tutele; una criticità tale da aver indotto il legislatore europeo a intervenire con disposizioni volte a introdurre una presunzione di subordinazione per tutelare i lavoratori digitali<sup>11</sup>.

Complessivamente si rileva un'erosione della "comunità dei lavoratori". In prospettiva antropologica, l'ambiente lavorativo sembra cessare di essere un luogo di relazione e di conflitto dialettico, apparendo in qualche modo "anestetizzato" dalla mediazione tecnologica o rimosso dalle piattaforme<sup>12</sup>.

In questo scenario, emerge un paradosso intrinseco alla rivoluzione digitale: se da un lato i sistemi di controllo si fanno più pervasivi, dall'altro le imprese richiedono un'attivazione e una partecipazione sempre più

---

<sup>7</sup> A. SARTORI, *Intelligenza artificiale e gestione del rapporto di lavoro. Appunti da un cantiere ancora aperto*, in *Variazioni su temi del Diritto del Lavoro*, n. 3/2024, pp. 29 e ss.

<sup>8</sup> P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga un mezzo secolo*, in *Lavoro e diritto*, n. 3-4/2021, p. 435.

<sup>9</sup> Si veda, ad esempio: A. ALOSI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma-Bari, 2020; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio sui poteri datoriali e tecniche di tutela*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2024, in particolare pp. 78 e ss.; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6/2018, pp. 1435 e ss.

<sup>10</sup> L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 251.

<sup>11</sup> Ci si riferisce agli articoli 1 e 2 della Direttiva (UE) 2024/2831.

<sup>12</sup> B. CARUSO, *Ripensare impresa e lavoro nella prospettiva post-liberale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 498/2025, p. 2.

ampie da parte dei lavoratori. La costante necessità di innovazione crea un mutamento radicale nella percezione del lavoratore, il quale è considerato una risorsa indispensabile e un investimento strategico per l'innovazione e per la produttività. Superando la visione del lavoratore come esecutore passivo, il nuovo paradigma industriale ne riconosce il ruolo di contributore attivo, il cui coinvolgimento e la cui responsabilizzazione sono essenziali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Proprio il complessivo intreccio tra questi fattori, agiti e ordinati dalla digitalizzazione, ha fatto emergere – in dottrina e nelle istituzioni – la necessità di una profonda e critica revisione del modello dell'Industria 4.0. Il cuore di tale ripensamento è efficacemente riassunto da un documento della Commissione Europea, secondo cui il paradigma della quarta rivoluzione industriale «non è adatto allo scopo in un contesto di crisi climatica ed emergenza planetaria, né affronta tensioni sociali profondamente radicate. Al contrario, è strutturalmente allineato con l'ottimizzazione dei modelli di business e del pensiero economico che sono alla base delle minacce che stiamo affrontando»<sup>13</sup>. Di conseguenza, emerge la necessità di privilegiare le esigenze socio-ambientali rispetto a quelle puramente economiche, integrando il fattore tecnologico con quello dello sviluppo umano.

Proprio per assecondare tale nuovo indirizzo dell'organizzazione industriale, si è fatto strada il paradigma dell'Industria 5.0. Secondo un parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE), l'Industria 5.0 dovrebbe condurre a un nuovo livello l'evoluzione dell'utilizzo della tecnologia digitale, ponendo al centro del sistema produttivo la persona, in vista di rafforzare la resilienza economica e la sostenibilità ambientale dell'impresa<sup>14</sup>. A differenza dell'Industria 4.0, orientata prevalentemente alla digitalizzazione e all'automazione, il nuovo paradigma intende proporre sistematicamente l'integrazione nei processi aziendali del contributo dei lavoratori, oltre che delle istanze sociali e ambientali in precedenza trascurate. Gli assi portanti del nuovo paradigma appaiono tre: la collaborazione uomo-macchina, l'automazione avanzata e la sostenibilità. Questi elementi necessitano di una revisione del rapporto tra i fattori-beni della produzione, delle interfacce uomo-macchina (*HMI*) e un po-

---

<sup>13</sup> EUROPEAN COMMISSION, *Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe. Governing Systemic Transformations towards a Sustainable Industry*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 5.

<sup>14</sup> Parere C/2025/108 del COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO, *Industria 5.0 - Come tradurla in realtà*, pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea del 10 gennaio 2025.

tenziamento della robotica collaborativa (*cobot*) per rimettere la persona al centro della *smart factory*.

Il passaggio dall'Industria 4.0 all'Industria 5.0 sembra dunque voler orientare l'organizzazione industriale verso un modello che – secondo quanto prefigurato dalle istituzioni europee – riporti al centro il contributo dei lavoratori e ponga il 'digitale' in una funzione strumentale rispetto alla centralità della persona<sup>15</sup>. L'Industria 5.0 mira dunque a una sintesi tra l'efficienza delle tecnologie digitali e il patrimonio di creatività e competenze umane; d'altra parte non scalfisce la struttura di potere, non introducendo un mutamento dell'organizzazione delle imprese e spazi incisivi di partecipazione democratica. Così è necessario domandarsi se questo modello, asseritamente antropocentrico, realizzi un'effettiva partecipazione democratica o se si risolva in un coinvolgimento meramente funzionalista, dove il cosiddetto *empowerment* diviene il simulacro di nuove forme di autosfruttamento<sup>16</sup>. Il tecno-potere, infatti, «anziché utilizzare la forza cogente (e sanzionatoria) sui comportamenti del lavoratore», si esprime con «la pianificazione puntuale e dettagliata tramite schemi (*templates*) e procedure abilitanti; si rafforza con la sorveglianza diffusa e molecolare; si sviluppa dentro la cornice di linguaggi specialistici: come la valutazione del potenziale professionale, la misura dell'adempimento secondo *performance metrics* e *metrology*, il livello di *compliance* della prestazione, lo scostamento dagli *standards* organizzativi e individuali». Entro tali strumenti e contesti, «i lavoratori sono indotti a conformare naturalmente il proprio comportamento alle finalità del potere (e sapere) aziendale; anzi, in certa misura, collaborano alla sua riproduzione»<sup>17</sup>. Si tratta generalmente di un adeguamento spontaneo e di un *engagement* dei lavoratori che è a uso e consumo della produzione e si caratterizza, come è stato rilevato, per «informalità, reversibilità, opportunismo» che «minano in radice la collaborazione tra le parti, impedendole di raggiungere quella stabilità che in altri ordinamenti rende la cogestione addirittura un fattore di competitività delle imprese»<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> F. LONGO, A. PADOVANO, S. UMBRELLO, *Value-Oriented and Ethical Technology Engineering in Industry 5.0: A Human-Centric Perspective for the Design of the Factory of the Future*, in *Applied Sciences*, n. 10/2020.

<sup>16</sup> A. SUPLOT, *La sovranità del limite: giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*, Mimesis, Milano, 2020, p. 78.

<sup>17</sup> P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa*, cit., p. 439.

<sup>18</sup> M. CORTI, *Art. 46*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 2020, p. 251.

3. *Legislazione e contrattazione sull'innovazione digitale e sulla partecipazione dei lavoratori: osservazioni di sistema*

Le note fenomenologiche esposte si intrecciano con le disposizioni legislative che riguardano l'evoluzione tecnologica e il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione delle imprese. Il tentativo di ricalibrare il modello di produzione mediante l'utilizzo degli strumenti digitali sembra emergere nella legislazione e negli accordi tra le parti sociali più recenti. Il sistema delle fonti in materia, pur nella complessità multilivello che lo caratterizza, sembra infatti indicare la necessità di riportare i sistemi innovativi entro un paradigma di sviluppo della personalità dei lavoratori, senza però – come si dirà – introdurre modalità organizzative precettive in grado di declinare tali intendimenti entro le imprese.

In Italia, con il cosiddetto «Patto della fabbrica» del 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, le parti sociali hanno identificato nel coinvolgimento dei lavoratori lo strumento necessario per qualificare i processi di trasformazione digitale, auspicando un modello di relazioni più flessibile e capace di sostenere il cambiamento tecnologico in atto. In particolare, l'estensione della contrattazione di secondo livello e la sperimentazione di nuove forme di partecipazione organizzativa e strategica erano indicate come condizioni ideali per coniugare la competitività d'impresa con la valorizzazione del lavoro. Anche a livello europeo, i partner sociali hanno siglato nel 2020 un Accordo quadro sulla digitalizzazione<sup>19</sup> che in molti Paesi, compresa l'Italia, non è stato attuato. Esso auspicava la partecipazione sindacale nella gestione delle «sfide della digitalizzazione nel mondo del lavoro», con un «approccio di partenariato tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti», al fine di conseguire una «transizione consensuale» tramite un «processo concordato e gestito congiuntamente». Gli accordi summenzionati si distinguono per due profili di innovazione: in primo luogo, per l'orientamento propositivo assunto dalle parti sociali nella gestione delle trasformazioni digitali, sia all'interno sia all'esterno degli ambienti lavorativi; in secondo luogo, per la consapevolezza del carattere imprescindibile di un modello partecipativo evoluto, volto a governare efficacemente le complessità derivanti dalla rivoluzione digitale.

Sul piano legislativo, si può anzitutto fare cenno al quadro normativo emergente in materia di intelligenza artificiale, con particolare riferi-

---

<sup>19</sup> Per la cui analisi si invia a: M. PERUZZI, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Rivista delle Relazioni Industriali*, n. 4/2020.

mento alle garanzie di partecipazione e informazione riservate ai prestatori di lavoro. In questo ambito, si delinea una divergenza tra l'approccio del legislatore europeo e quello nazionale: mentre il primo appare consapevole della necessità di strutturare meccanismi (ancorché deboli) di consultazione dei lavoratori, il secondo sembra adottare una prospettiva più circoscritta.

Il Regolamento (UE) 2024/1689, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, introduce una clausola di maggior favore per la contrattazione collettiva, precisando che le norme comunitarie non ostano all'introduzione di disposizioni nazionali o contrattuali più favorevoli ai lavoratori in termini di tutela dei diritti connessi all'uso dell'IA. Sul piano procedurale, il Regolamento impone ai datori di lavoro l'obbligo di informare i rappresentanti dei lavoratori e i dipendenti interessati prima della messa in servizio o dell'utilizzo di sistemi di IA definiti «ad alto rischio» (art. 26, p. 7). Tali sistemi, come specificato nell'Allegato III, includono gli strumenti destinati al reclutamento e alla selezione – quali l'analisi delle candidature e la pubblicazione di annunci mirati – nonché i dispositivi utilizzati per adottare decisioni sulle condizioni di lavoro, le promozioni, le cessazioni dei rapporti, l'assegnazione dei compiti basata su tratti personali e il monitoraggio delle prestazioni. Pertanto, il regolamento richiede che ogni decisione datoriale di ricorre a pratiche di *management* algoritmico sia sottoposta preventivamente alle procedure di informazione e consultazione stabilite dalla direttiva 2002/14/CE, ovvero mediante l'informazione tempestiva, la formulazione di un parere da parte dei rappresentanti dei lavoratori e la risposta motivata del datore di lavoro<sup>20</sup>.

Il quadro delle garanzie è ulteriormente rafforzato dalla Direttiva sulle piattaforme (EU 2024/2831), laddove si estendono le tutele sia ai lavoratori autonomi che subordinati, salvo, però, riservare solamente ai secondi i diritti di coinvolgimento in materia di innovazione digitale e organizzazione algoritmica<sup>21</sup>. Quanto ai profili partecipativi, gli articoli 12 e 13 della direttiva richiamano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione sia della direttiva sulla sicurezza dei lavoratori (89/391/CEE), sia della direttiva 2002/13/CE. Inoltre, la direttiva sulle piattaforme introduce un sistema di monitoraggio e valutazione dell'impatto

---

<sup>20</sup> M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori*, cit., pp. 630 e 631.

<sup>21</sup> In senso critico rispetto a tale scelta del legislatore europeo: M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma, quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2024.

dei sistemi decisionali che deve essere svolta regolarmente e, comunque, almeno ogni due anni (art. 10, p. 1).

La legislazione europea sull'IA e sulle piattaforme sembra dispiegare tutto il suo potenziale partecipativo, imponendo procedure di informazione e consultazione, nei limiti delle competenze stabili dai Trattati e dall'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Per contro, la legislazione italiana sembra delineare una tutela meno incisiva. L'attuale quadro delle tutele nell'ordinamento interno – oggetto di una recente riforma i cui perimetri applicativi appaiono tuttora incerti<sup>22</sup> – trova il proprio baricentro negli obblighi di informativa, sia di natura individuale sia collettiva. Tale regime di mera trasparenza concerne l'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, atti a generare informazioni determinanti per la costituzione, la gestione o l'estinzione del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 1-*bis*, comma 1, decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 e decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48). Sul versante della tutela collettiva la normativa prevede che il flusso informativo sia inviato anche alle rappresentanze sindacali (aziendali o unitarie) o, qualora non presenti, alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Proprio il coinvolgimento sindacale rappresenta il versante più «deludente» del nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, in quanto è «ben lontano dal coinvolgimento *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* dei rappresentanti dei lavoratori»<sup>23</sup> previsto dalla normativa europea sopra richiamata. La normativa interna prevede pertanto una significativa *disclosure*<sup>24</sup>, ma senza che su di essa vi possa essere né una forma di consultazione, né di partecipazione da parte delle rappresentanze dei lavoratori.

Nella stessa direzione va la recente legge sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale (legge 23 settembre 2025, n. 132). L'articolo 11 limita l'obbligo del datore di lavoro all'informativa nei confronti del singolo lavoratore, secondo le modalità già previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, senza tuttavia prevedere meccanismi strutturati di dialogo sociale o consultazione collettiva preventiva. Si tratta, dunque, di una forma informativa unilaterale e senza la previsione di un coinvolgi-

---

<sup>22</sup> M. CORTI, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *Labour&Law issues*, n. 1/2023, p. 69.

<sup>23</sup> *Ivi*, p. 70.

<sup>24</sup> M. FAIOLI, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *Federalismi.it*, n. 25/2022, pp. 113 e ss.

mento collettivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze interne o esterne all'azienda. Inoltre, è prevista l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di IA, con l'ambizioso «compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale» (art. 12). Tale Osservatorio è però privo di funzione regolatoria e non è previsto che ne facciano parte le organizzazioni dei lavoratori e datoriali<sup>25</sup>.

Si osserva come la normativa italiana appaia più limitata rispetto a quella unionale: l'obbligo di trasparenza circoscritto all'informazione e con un insufficiente coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori rischia di affievolire la tutela effettiva dei diritti dei lavoratori e mal si coordina con le disposizioni e gli accordi europei. A tale asimmetria non pone rimedio neppure la recente legge 15 maggio 2025, n. 76, che è stata approvata per dare attuazione all'art. 46 Cost. Tale legge rappresenta, per molti osservatori, un'occasione mancata nel percorso verso una democrazia economica matura. Essa ha una natura prevalentemente ricognitiva, rimettendo alla contrattazione collettiva e agli Statuti delle società la possibilità di introdurre forme partecipative; rispetto all'originaria proposta di legge della CISL, la legge n. 76 ha perso quasi del tutto il suo carattere premiale, sia sul piano degli incentivi economici che di quelli reputazionali<sup>26</sup>.

Sul piano dell'innovazione tecnologico-digitale la legge n. 76 sembra rivelare una certa miopia<sup>27</sup>. Anzitutto perché essa non prevede uno specifico ambito normativo dedicato alla partecipazione nelle materie riguardanti l'innovazione digitale e algoritmica; inoltre, perché sembra concepire il coinvolgimento dei lavoratori, in ordine alle scelte sull'innovazione tecnologico-digitale, limitatamente allo sviluppo della c.d. partecipazione organizzativa, ovvero quella riguardante le «decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa» (art. 2,

---

<sup>25</sup> G.G. CRUDELI, *La partecipazione sindacale nel prisma dell'A.I. Act e delle trasformazioni tecnologiche*, in *Federalismi.it*, n. 14/2025, p. 209.

<sup>26</sup> Per un'analisi complessiva della legge si veda: C. GENTILE, *La legge n. 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: un'occasione mancata per l'effettiva attuazione dell'art. 46 Cost.*, in *Costituzionalismo.it*, n. 2/2025; A. MICHELI, *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 206 e ss.

<sup>27</sup> A. ALAIMO, *La nuova legge italiana sulla partecipazione dei lavoratori e l'employee's involvement di matrice europea: (poche) aperture e (molte) chiusure*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2025, p. 14.

c. 1, l. c). L'articolo 7, dedicato alla partecipazione organizzativa, è l'unico che declina le forme di coinvolgimento nell'ambito dell'innovazione digitale e si limita a indicare le Commissioni paritetiche quali luoghi finalizzati a predisporre «piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro». Al contrario, l'originaria proposta di legge popolare, presentata dalla CISL, delineava un campo di innovazione, oggetto di condivisione, molto più esteso che includeva «l'analisi del contesto iniziale; gli obiettivi condivisi da perseguire; gli investimenti tecnologici; le modifiche organizzative; le misure di sostegno ai lavoratori; le azioni partecipative da attuare, con i relativi indicatori; i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite». L'indicazione delle Commissioni paritetiche come luoghi privilegiati per l'innovazione non sembra costituire un'innovazione particolarmente efficace, atteso che tali Commissioni non sempre hanno funzionato quale fattore di dinamismo nel nostro sistema di relazioni industriali<sup>28</sup> e, peraltro, rischiano ora di porsi in un rapporto in divenire con le Rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie), proprio in ordine alle materie riguardanti l'innovazione digitale.

La legge n. 76/2025, pertanto, non sembra apportare innovazioni sul tema della gestione dell'innovazione digitale. Più complessivamente, la mancata integrazione tra dimensione organizzativa dell'innovazione e gestionale dell'impresa impedisce una reale attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, precludendo ai lavoratori la possibilità di co-progettare e co-governare le trasformazioni tecnologiche in atto. Dalla legge emerge, infatti, una crescente attenzione verso la partecipazione organizzativa, finalizzata all'innovazione dei processi produttivi, che rimane tuttavia scissa dagli strumenti di partecipazione istituzionale e gestionale, attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori potrebbero contribuire a co-decidere gli aspetti rilevanti della vita aziendale. Tale impostazione della legge sulla partecipazione rischia di lasciare inattuato il diritto di cui all'art. 46 Cost., prevedendo un coinvolgimento dei lavoratori puramente funzionalista e volto al rafforzamento della collaborazione datoriale per incrementare i livelli occupazionali.

La complessiva lettura delle fonti fa emergere il riconoscimento di forme deboli di coinvolgimento dei lavoratori – e delle loro rappresentanze, anche sindacali – nella gestione delle risorse digitali; tali forme

---

<sup>28</sup> *Ivi*, p. 14.

hanno ad oggetto anche l'utilizzo di strumenti algoritmici delle cui applicazioni, fatte salve le materie dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori<sup>29</sup>, debbono essere informati i lavoratori, ma senza avere a disposizione strumenti realmente incisivi di cogestione e canali propositivi di codeterminazione. Pertanto, stante la legislazione vigente, l'unica possibile implementazione di forme di monitoraggio partecipativo e di *governance* delle innovazioni digitali potrà avvenire in sede di contrattazione<sup>30</sup>.

4. *Il coinvolgimento digitale dei lavoratori e la partecipazione economica: l'attualità del disegno costituzionale e la necessità di una sua attuazione*

L'analisi dell'evoluzione del modello organizzativo delle imprese evidenzia una tensione strutturale tra l'evoluzione tecnologica e il dettato costituzionale, poiché l'innovazione digitale muta la catena di comando dell'impresa, rendendola progressivamente più spersonalizzata e deresponsabilizzata. Nonostante questa frammentazione gerarchica, si osserva un paradosso: la richiesta di "ingaggio" e di collaborazione cognitiva del lavoratore è alta, poiché l'innovazione richiede un apporto creativo che l'intelligenza artificiale, da sola, non è in grado di elaborare.

Il paradigma dell'Industria 5.0, a differenza di quello puramente funzionalista della fase 4.0, sembra essere stato introdotto per rifocalizzare culturalmente l'attività produttiva entro una visione antropologica del lavoro più affine ai principi costituzionali. In tale prospettiva, il già citato parere C/2025/108 del CESE rappresenta un avanzamento apprezzabile, sottolineando come il dialogo sociale sia preconditione indispensabile per cogliere le opportunità dell'Industria 5.0 attraverso un coinvolgimento effettivo dei lavoratori. Secondo il Comitato, infatti, l'informazione e la consultazione devono essere finalizzate a obiettivi sistemici: assicurare che le soluzioni digitali potenzino il lavoro umano, anziché perseguire la mera sostituzione della manodopera; mitigare i costi sociali della transizione attraverso reti di sicurezza e soluzioni su misura per i lavoratori difficilmente riqualificabili; garantire un'equa redistribuzione dei benefici derivanti dall'incremento di produttività; istituire un

---

<sup>29</sup> Sulla cui parziale riscrittura ad opera del d.lgs. n. 23/2015 (c.d. Jobs Act) si rinvia alla lettura critica di: N. ROSSI, *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 188 e ss.

<sup>30</sup> G.G. CRUDELI, *La partecipazione sindacale nel prisma dell'A.I. Act e delle trasformazioni tecnologiche*, cit., p. 201.

dialogo sociale multilivello che coinvolga attivamente la società civile organizzata. Più complessivamente «la partecipazione dei lavoratori e il dialogo sociale sono fondamentali per cogliere le opportunità offerte dall'introduzione di Industria 5.0, poiché ciò richiede l'impegno di tutti i dipendenti, a tutti i livelli»<sup>31</sup>.

Tuttavia, a tale slancio ideale non corrisponde ancora una solida dimensione organizzativa, né un sistema di fonti adeguato e precettivo: queste assenze si riflettono tanto nella recente legislazione – particolarmente statale – quanto in un modello sindacale che, pur mantenendo una necessaria funzione rivendicativa e rimediale, fatica a operare scelte strategiche “a monte” dei processi. Il superamento di tale *impasse* sembra richiedere un mutamento culturale e ordinamentale profondo che recuperi in modo sostanziale il progetto di partecipazione previsto dall'articolo 46 della Costituzione.

Al fine di dare piena attuazione al paradigma costituzionale, segnatamente alla luce delle trasformazioni indotte dai processi di digitalizzazione, appare imprescindibile preservare l'unitarietà del triplice ordine di finalità sotteso al diritto di «collaborazione» dei lavoratori *ex art. 46 Cost*<sup>32</sup>. Tale diritto si articola, in prima istanza, nello sviluppo della relazionalità intra-aziendale e nella valorizzazione della personalità di ciascun lavoratore, quali argini ai processi di individualizzazione e di disintermediazione tipici dei percorsi lavorativi digitali. In secondo luogo, esso abilita una revisione dell'assetto organizzativo endoaziendale e l'esercizio di un controllo diffuso sui cicli produttivi, volti a mitigare la volatilità tecnologico-finanziaria delle imprese. Infine, la partecipazione dei lavoratori si configura quale strumento elettivo di democrazia economica e fondamento della democrazia politica, essenziale per intercettare e governare le interconnessioni tra l'economia digitale e i processi democratici. In tal senso, il riconoscimento effettivo del diritto dei lavoratori alla collaborazione alla gestione delle imprese appare la via privilegiata per ripensare l'organizzazione aziendale entro la rivoluzione tecnologico-digitale in corso; permetterebbe, infatti, di superare la visione del lavoratore quale “bene” necessario dell'eco-sistema digitale, per renderlo soggetto protagonista della sua *governance*. Tramite la partecipazione – non solo organizzativa, ma anche gestionale – sarebbe infatti possibile per i lavoratori

---

<sup>31</sup> Parere C/2025/108 del COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO, *Industria 5.0 - Come tradurla in realtà*, cit., p. 5.

<sup>32</sup> Su cui ci si permette di rinviare a: A. MICHIELI, *L'effettiva partecipazione dei lavoratori nell'articolo 46 della Costituzione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2025.

cogestire i processi innovativi, rendendo trasparenti i processi decisionali che si servono dell'utilizzo delle nuove tecnologie e radicando territorialmente l'azione aziendale.

Per perseguire tali finalità costituzionali, in un contesto di radicale mutamento della produzione impresso dalla rivoluzione digitale, appare imprescindibile riconsiderare l'introduzione di disposizioni più incisive e precettive in materia di partecipazione dei lavoratori, sia nelle aziende con un numero di dipendenti elevato, sia nelle realtà aziendali che, avvalendosi delle tecnologie abilitanti e pur occupando un numero limitato di lavoratori, risultano in grado di incrementare esponenzialmente la propria capacità produttiva<sup>33</sup>.

Conclusivamente, l'avvento del paradigma digitale conferisce rinnovata centralità alle norme costituzionali inerenti alla partecipazione economica. Tale transizione non solo riattualizza i fini programmatici del dettato costituzionale nell'ambito dei rapporti economici e della tenuta democratica, ma pone il legislatore – ancor più delle parti sociali – dinanzi all'ineludibile responsabilità di garantirne una compiuta attuazione normativa.

---

<sup>33</sup> Come sottolineato di recente dalla Corte costituzionale, infatti, «il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro» (Corte costituzionale, sentenza n. 118/2025).



ENRICO VERDOLINI

IL *PLATFORM COOPERATIVISM*  
COME NUOVA FORMA DELL'ATTIVITÀ ECONOMICA  
NELLA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

SOMMARIO: 1. Introduzione: la cooperazione nella transizione digitale ed ecologica. – 2. I principi cooperativi nella costituzione economica dell'Unione Europea. – 3. I principi cooperativi nelle costituzioni economiche degli Stati membri e in quella italiana. – 4. Gli statuti delle cooperative digitali nel contesto del mercato unico europeo. – 5. Conclusioni. Quali prospettive per il *platform cooperativism*.

1. *Introduzione: la cooperazione nella transizione digitale ed ecologica*

La cooperazione rappresenta una specifica forma di attività economica basata su determinati principi costitutivi. La storia di questi principi vanta delle radici profonde ed è cominciata con la nascita della primissima cooperativa moderna, quella dei *Probi Pionieri di Rochdale* (1844), avviata per «migliorare le condizioni domestiche e sociali dei suoi membri»<sup>1</sup>. Non è una novità, pertanto, che, fin dalle proprie origini, la cooperazione si sia fondata su alcuni principi basilari, che hanno condizionato vari profili di rilievo. Si tratta di principi che caratterizzano la cooperazione e la differenziano dalle altre forme di impresa: sono principi in grado di vincolare le società cooperative, dal punto di vista delle forme dell'organizzazione e dell'esercizio dell'attività economica. In altre parole, questi principi rappresentano l'identità stessa della cooperazione.

I principi cooperativi sono stati riformulati più volte nel corso dei decenni, si sono evoluti e si sono adattati alle diverse circostanze storiche contingenti. Attualmente, questi principi sono espressi a livello internazionale dalla *Dichiarazione di identità cooperativa* (1995), adottata dall'*Alleanza Cooperativa Internazionale* (A.C.I.)<sup>2</sup>. La *Dichiarazione* ha enun-

---

<sup>1</sup> Cfr. G.J. HOLYOAKE, *The history of the Rochdale Pioneers*, Swan Sonnenschein and co., Londra, 1900, p. 12.

<sup>2</sup> Per un commento ai principi della *Dichiarazione di identità cooperativa*, si vedano A. FICI, *L'identità delle società cooperative, i Principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale e le*

ciato i sette principi fondamentali della cooperazione, cioè 1) la sua *natura aperta* di attività economica, per cui è sempre possibile l'adesione di nuovi soci; 2) il suo *metodo democratico*, secondo cui ogni socio della cooperativa detiene un uguale diritto di voto; 3) la *partecipazione economica degli aderenti*, per cui ogni membro contribuisce equamente al capitale, percependo però una remunerazione limitata; 4) la sua *connotazione autonoma*, dal momento che i soci mantengono sempre il controllo della cooperativa, che non può essere soggetta a influenze esterne; 5) le *finalità educative*, secondo le quali la cooperativa deve istruire i propri soci ed elevarne la preparazione complessiva; 6) la *tendenza alla collaborazione*, per cui le varie cooperative devono operare in maniera coordinata e sinergica fra di esse; 7) l'*impegno verso la comunità*, che fa sì che la cooperativa contribuisca allo sviluppo sostenibile della propria collettività di riferimento.

I principi espressi dalla *Dichiarazione di identità cooperativa* sono stati fatti propri dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), che li ha recepiti integralmente attraverso la risoluzione n. 193 del 2002. Nel testo della risoluzione, è stato ribadito come la promozione della cooperazione debba avvenire attraverso l'applicazione dei principi della *Dichiarazione*. Gli Stati aderenti all'O.I.L. dovrebbero predisporre delle legislazioni nazionali e delle misure concrete a sostegno del movimento cooperativo, in modo tale da favorirne la diffusione e lo sviluppo.

L'interrogativo che ci si pone è se i principi della cooperazione, dei principi così antichi, risalenti addirittura all'Ottocento, possano trovare spazio in un mondo profondamente diverso rispetto a quello in cui hanno avuto origine e possano costituire una bussola utile a orientarsi nelle dinamiche del presente. Occorre chiedersi, in particolar modo, quale possa essere il ruolo dei principi cooperativi nel contesto della *twin transition*, sia digitale che ecologica, e se questi possano essere declinati in senso innovativo, in maniera utile e coerente rispetto alle trasformazioni in atto<sup>3</sup>.

---

*legislazioni nazionali europee*, in *Rivista di diritto societario*, n. 2/2012, pp. 426 e ss.; H. HAGEN, *Los principios cooperativos en el derecho público internacional. Significación y efectos para el derecho cooperativo*, in M. AGUILAR RUBIO, C. VARGAS VASSEROT, D. HERNÁNDEZ CÁCERES (a cura di), *Los principios cooperativos y su incidencia en el régimen legal y fiscal de las cooperativas*, Dykinson, Madrid, 2024, pp. 81 e ss.

<sup>3</sup> Queste domande sono state poste, ad esempio, in un recente approfondimento dedicato alla cooperazione. Di particolare interesse, la sezione dedicata alla cooperazione nell'epoca contemporanea. Si veda P. DE GIOIA CARABELLESE, C. DELLA GIUSTINA, *Le cooperative nell'era delle evoluzioni ecologica e digitale. Gli spazi e le opportunità per le Banche di Credito Cooperativo nei futuri scenari*, Ecra, Roma, 2025, p. 70 ss.

Nell'epoca attuale, la transizione digitale ha già cambiato il modo di intendere la produzione e il commercio. È nata una nuova tipologia d'impresa, la piattaforma<sup>4</sup>, che è associata a una nuova forma d'economia, il *platform capitalism*<sup>5</sup>. Le piattaforme operano per scopi di varia natura (commerciali, pubblicitari, di ricerca sul *web*, di relazione sociale...): agiscono come intermediarie fra diverse categorie di utenti, decidono quali debbano essere le regole delle interazioni e controllano la loro effettiva applicazione nell'infrastruttura digitale. Oltre a essere intermediarie, le piattaforme possono offrire a loro volta particolari tipologie di servizi e, per alcune attività specifiche, come quelle di *delivery*, possono impiegare propri lavoratori per organizzare la distribuzione e le consegne.

Non si può trascurare come le problematiche collegate alla transizione digitale e alla nascita delle piattaforme siano molteplici e di diversa natura. Questa tipologia di attività economiche è rappresentata da pochi, grandi, *tech giants* (se non, da veri e propri monopoli digitali), che spesso agiscono in modo tale da ostacolare la formazione di eventuali *competitors*, causando direttamente squilibri generali del mercato<sup>6</sup>. Le piattaforme operano attraverso l'estrazione di grandi quantità di dati<sup>7</sup>, che costituiscono il principale valore di scambio dell'economia digitale, sollevando problemi riguardanti il trattamento delle informazioni personali, nonché la tutela dei diritti degli utenti. Sempre le piattaforme sono ba-

---

<sup>4</sup> A proposito delle piattaforme come entità imprenditoriali, si vedano F. PARUZZO, *I sovrani della rete. Piattaforme digitali e limiti costituzionali al potere privato*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022, pp. 4 e ss.; L. TIRABASSI, *The cooperative model and the digital ecosystem: an alternative to platform capitalism?*, in F. BRAVO (a cura di), *EU Data Cooperatives. L'ingresso delle cooperative di dati nell'ordinamento europeo*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 206 e ss.

<sup>5</sup> La nozione è stata proposta da N. SRNICEK, *Platform capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2016. Per l'edizione italiana, si veda N. SRNICEK, *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, Luiss University Press, Roma, 2017.

<sup>6</sup> Per quanto riguarda le problematiche di mercato generate dalle piattaforme, si vedano L. KHAN, *Amazon's Antitrust Paradox*, in *The Yale Law Journal*, n. 1/2016, p. 710 ss.; J. CRÉMER, Y.A. DE MONTJOYE, H. SCHWEITZER (a cura di), *Competition policy for the digital era*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, 2019, pp. 2 e ss.; G. PITRUZZELLA, *Riflessioni sul mutamento del diritto della concorrenza nell'economia delle piattaforme e dei Big Data*, in *Annuario di diritto comparato e di studi legislativi*, n. 1/2020, pp. 168 e ss.; R. PARDOLESI, *Piattaforme digitali, poteri privati e concorrenza*, in *Diritto pubblico*, n. 3/2021, pp. 941 e ss.; M. BETZU, *I poteri privati nella società digitale: oligopoli e antitrust*, in *Diritto pubblico*, n. 3/2021, pp. 739 e ss.

<sup>7</sup> Sotto questo profilo, il contributo principale è rappresentato da S. ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Luiss University Press, Roma, 2018.

sate su nuove configurazioni del rapporto fra impresa e lavoratore, maggiormente frammentate e aleatorie rispetto a quelle tradizionali: proprio per queste ragioni, è più difficile assicurare la garanzia piena ed effettiva dei diritti di chi mette la propria capacità lavorativa a disposizione della piattaforma stessa<sup>8</sup>.

Nell'ambito della transizione tecnologica, occorre valutare quale possa essere il ruolo del *platform cooperativism*<sup>9</sup>, in senso funzionale ad affrontare le criticità dell'economia digitale. A partire dai principi della cooperazione, infatti, l'economia digitale può essere cambiata e si può intervenire su alcune delle problematiche che la attraversano. È in questo contesto che deve essere aperta una riflessione a proposito della piattaforma cooperativa<sup>10</sup>, definita come «un'impresa che opera primariamente attraverso piattaforme digitali per l'interazione o lo scambio di beni e/o servizi ed è strutturata in linea con la *Dichiarazione di Identità Cooperativa dell'Alleanza Cooperativa internazionale*»<sup>11</sup>. La piattaforma cooperativa è basata sulla proprietà condivisa dell'impresa e adotta processi di decisione democratica nella gestione dell'attività economica<sup>12</sup>. La più estesa diffusione delle piattaforme cooperative potrebbe favorire un maggiore pluralismo della sfera economica, superando quelle situazioni in cui i mercati settoriali sono dominati da concentrazioni di potere eccessive, e potrebbe avere dei risvolti ulteriori dal punto di vista della salvaguardia ambientale.

Queste considerazioni, infatti, non possono prescindere da uno sguardo sulle problematiche della transizione ecologica. Il sistema capitalista è attraversato da un ulteriore cambiamento profondo, dovuto all'esigenza di ridurre l'impatto dell'economia sull'ambiente. Le emergenze ambientali hanno imposto di riconvertire in senso radicale alcuni settori

---

<sup>8</sup> Si veda sul punto P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali. Qualificazioni, poteri e tutele*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 34 e ss.

<sup>9</sup> Il concetto di *platform cooperativism* è stato coniato da Trebor Scholz. Si vedano R. TREBOR SCHOLZ, *Platform cooperativism vs the sharing economy*, in *Medium.com*, 2014; R. TREBOR SCHOLZ, *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, in *Rosa Luxembourg Stiftung*, 2017, pp. 2 e ss.

<sup>10</sup> Per approfondire la definizione di piattaforma cooperativa, si vedano R. TREBOR SCHOLZ, *Own this. How platform cooperatives help workers build a democratic internet*, Verso, Londra, 2023, pp. 8 e ss.; S. TORTORICI, *Mapping platform cooperatives: identities, dimensions and challenges*, in *Euricse Working Papers Series*, n. 138/2025, p. 5 ss.; E. MAYO, *Digital democracy? Options for the International Cooperative Alliance to advance Platform Coops*, in *International Co-operative Alliance. Discussion papers*, 2019, pp. 4 e ss.; L. TIRABASSI, *The cooperative model and the digital ecosystem*, cit., pp. 210 e ss.

<sup>11</sup> Cfr. E. MAYO, *Digital democracy?*, cit., p. 4.

<sup>12</sup> R. TREBOR SCHOLZ, *Own this*, cit., p. 8.

economici, secondo gli indirizzi dell'*European Green Deal*, attraverso processi che coinvolgono interi apparati produttivi. Le politiche pubbliche avviate dalle istituzioni dell'Unione Europea sono orientate verso l'obiettivo generale della neutralità climatica, così come disciplinato dal regolamento europeo n. 1119 del 2021 (c.d. *Legge europea sul clima*): queste politiche mirano a promuovere quella trasformazione dell'economia, che consiste nella dismissione delle tecnologie maggiormente obsolete e nell'abbattimento delle emissioni climalteranti.

Proprio dalle piattaforme, possono provenire degli apporti utili alla transizione ecologica. Alcune piattaforme possono essere strategiche in questo contesto, perché svolgono le proprie attività secondo modalità che riducono al minimo o, addirittura, azzerano il rilascio dei gas a effetto serra. Ancor più nello specifico, determinate piattaforme fanno della mobilità a zero emissioni o dell'impiego di energia pulita i propri tratti caratterizzanti. Per queste ragioni, le piattaforme possono rappresentare un modello d'impresa maggiormente ecocompatibile di quelli cui siamo normalmente abituati.

Occorre allora chiedersi se, nel caso specifico delle piattaforme digitali, i principi caratterizzanti la cooperazione possano armonizzarsi con quelli propri della tutela ambientale: se questo connubio fosse possibile, le piattaforme cooperative potrebbero costituire una forma di attività economica in grado di contribuire anche al superamento di alcune criticità proprie dei vecchi sistemi di produzione e di scambio, che hanno di fatto causato quella situazione di degrado ecologico che affligge il mondo di oggi.

Nella prima parte dell'analisi, verranno analizzate le disposizioni dedicate alla cooperazione presenti in seno alla costituzione economica dell'Unione Europea e a quelle di alcuni Stati membri: i principi cooperativi, infatti, devono essere collocati nel contesto delle regole costituzionali dell'economia, così da inquadrarne la portata effettiva e la rilevanza generale dal punto di vista giuridico. Nella seconda parte della trattazione, verranno indagate le principali applicazioni dei principi della cooperazione all'interno dell'economia delle piattaforme. Sembra, infatti, che nel mercato unico europeo ci sia *qualcosa di nuovo nell'aria, anzi, d'antico*: l'interpretazione dei principi cooperativi nel pieno della transizione digitale ha permesso nuove declinazioni degli stessi, per applicarli all'economia del *web*. Proprio le esperienze specifiche delle piattaforme cooperative rappresentano degli esempi di come una forma d'impresa comparsa quasi due secoli fa possa essere utile anche ad affrontare le sfide attuali: il riferimento non è soltanto alle particolari esigenze sorte

dall'innovazione digitale dell'economia, ma anche a quelle che derivano dalla transizione ecologica e dal processo di decarbonizzazione.

## 2. *I principi cooperativi nella costituzione economica dell'Unione Europea*

La costituzione economica dell'Unione Europea<sup>13</sup> dedica un'attenzione minima alla cooperazione e ai suoi principi. Le poche regole costituzionali presenti sono alquanto essenziali e scarse: non colgono del tutto la complessità della cooperazione e le varie forme in cui essa può esprimersi, soprattutto quelle di origine più recente. Queste regole sono, tutt'al più, utili a collocare da un punto di vista generale la cooperazione nell'ambito del mercato unico europeo.

Per espressa previsione dei Trattati, la costituzione economica europea stabilisce che le cooperative siano titolari di quella libertà di stabilimento che rappresenta uno degli elementi strutturali del mercato comune<sup>14</sup>. All'interno dei Trattati, infatti, gli artt. 49 e 54 TFUE precisano come le cooperative siano equiparate alle altre imprese dal punto di vista dell'esercizio di suddetta libertà: in altri termini, le cooperative «costituite conformemente alla legislazione di uno Stato membro e aventi la sede sociale, l'amministrazione centrale o il centro di attività principale all'interno dell'Unione» (art. 54 TFUE) possono insediarsi in maniera duratura e stabile entro i confini di un altro Stato membro e svolgere la propria attività economica anche in quel contesto, alle stesse condizioni cui si devono conformare le imprese nazionali.

I Trattati altro non dicono a proposito della cooperazione e di quali siano i principi su cui si fonda: si limitano ad affermare che le cooperative sono parte integrante del mercato unico europeo e svolgono una fun-

---

<sup>13</sup> A proposito del concetto di costituzione economica dell'Unione Europea, si vedano G. GRÉGOIRE, X. MINY, (a cura di) *The idea of economic constitution in Europe. Genealogy and overview*, Brill Nijhoff, Leiden-Boston, 2022, pp. 1 e ss.; K. TUORI, *The European Central Bank and the European macroeconomic constitution*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022, pp. 6 e ss.; C. KAUPA, *The pluralist character of the European economic constitution*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2016, pp. 14 e ss.; L. MORISSENS, *Les grands systèmes d'organisation économique et les Traités européens*, in INSTITUT D'ÉTUDES JURIDIQUES EUROPÉENNES, *La constitution économique européenne. Actes du cinquième Colloque sur la Fusion des Communautés européennes organisé à Liège les 16, 17 et 18 décembre 1970*, La Haye, Martinus Nijhoff, 1971, pp. 15 e ss.

<sup>14</sup> S. CHIRICO, P. TROIANELLO, *La società cooperativa europea. Regolamento CE n. 1435 del 2003*, Ipsoa, Milano, 2007, pp. 15 e ss.

zione al suo interno, tale da giustificare l'applicazione a esse delle disposizioni riguardanti la libertà di stabilimento.

Per comprendere se la costituzione economica europea faccia propria una determinata idea di cooperazione, pertanto, non è sufficiente fermarsi al testo dei Trattati, ma occorre analizzare l'ordinamento giuridico europeo nella sua globalità. Dal quadro normativo in materia di società cooperative, infatti, emerge come la costituzione economica europea esprima altre regole sulla cooperazione e indichi quali sono i principi essenziali di questa forma di attività economica.

Di particolare rilievo, in tal senso, sono le disposizioni del regolamento europeo n. 1435 del 2003, che disciplina l'istituto della Società Cooperativa Europea<sup>15</sup>: questa fonte chiarisce come le cooperative siano disciplinate da una pluralità di «principi di funzionamento particolari, diversi da quelli applicabili agli altri operatori economici» (punto 7 della premessa).

Il principio di preminenza della persona (punto 8 della premessa) e quello di democraticità (punto 7 della premessa) condizionano le modalità concrete di organizzazione e funzionamento della cooperativa. Il regolamento afferma che «non dovrebbero esserci ostacoli artificiali all'ammissione dei soci» (punto 10 della premessa). Ogni socio della cooperativa (sia il nuovo aderente, che quello di lunga data) è considerato alla pari degli altri dal punto di vista dell'esercizio del diritto di voto. Il regolamento, infatti, stabilisce la c.d. *regola una persona, un voto*, secondo cui ogni socio ha diritto a esprimere un solo voto per eleggere i propri rappresentanti e assumere le scelte principali della vita della cooperativa, a prescindere da quale sia stato il suo contributo economico al capitale sociale (punto 8 della premessa).

Dopodiché, altri principi specifici definiscono le forme generali dell'attività economica, produttiva o commerciale, della cooperativa (punti 7 e 10 della premessa). Il principio di equità condiziona le possibilità di distribuzione degli utili derivanti dall'esercizio economico (punto 7 della premessa). A differenza delle altre tipologie di impresa, si può dire che la cooperativa persegua degli interessi di carattere collettivo: i proventi dell'attività economica possono essere reinvestiti nella cooperativa, così da favorire la sua crescita ulteriore, oppure possono

---

<sup>15</sup> Ulteriori disposizioni di particolare rilievo sono contenute nella direttiva europea n. 72 del 2003, complementare al regolamento europeo n. 1435 del 2003, riguardante le modalità di coinvolgimento dei lavoratori all'interno di questa specifica forma di attività economica e nelle fasi propedeutiche alla sua fondazione.

essere destinati ai soci, in modo tale da soddisfare i rispettivi bisogni (punto 10 della premessa).

In seguito alla lettura dei Trattati e del regolamento europeo n. 1435 del 2003, è possibile sottolineare come, nel contesto della costituzione economica europea, la cooperazione viva quella che sembra essere una contraddizione giuridica di fondo. Da un lato, infatti, le cooperative osservano dei principi del tutto peculiari, hanno dei tratti strutturali ben precisi e sono rivolte a scopi di tipo mutualistico. Dall'altro, però, sempre le cooperative sono soggette alle regole della concorrenza nel mercato unico, al pari di quelle imprese che hanno una natura diversa e che perseguono finalità di arricchimento individuale. In passato, questa contraddizione ha posto dei problemi di interpretazione rispetto alla compatibilità delle legislazioni speciali sulla cooperazione, adottate da alcuni Stati membri, con la disciplina dei Trattati in materia di concorrenza.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia ha cercato di sciogliere i dubbi sussistenti e ha riconosciuto come le cooperative siano rette da principi caratterizzanti, che ne determinano l'identità complessiva<sup>16</sup>. Nello specifico, la Corte ha adottato come chiave di lettura il principio di preminenza della persona e ha, quindi, analizzato il disegno normativo più ampio riguardante il modello d'impresa in questione: a partire da tale principio, sono state interpretate le varie disposizioni giuridiche che disciplinano le cooperative, relative alla struttura generale, alla gestione complessiva e alle attività economiche. Nel compiere l'operazione ermeneutica, la Corte ha adottato come riferimento il regolamento europeo n. 1435 del 2003<sup>17</sup>. Come evidenziato dalla Corte, non è possibile «considerare che società cooperative di produzione e lavoro come quelle in discussione nelle cause principali si trovino in una situazione di fatto e di diritto analoga a quella delle società commerciali, purché, tuttavia, esse operino nell'interesse economico dei loro soci e intrattengano con questi

---

<sup>16</sup> Si veda la sentenza dell'8 settembre 2011 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (cause C-78/08, C-79/08 e C-80/08). Per dei commenti F. PEPE, *Il problema della «giusta» mutualità cooperativa e l'(in)efficacia dei controlli: osservazioni in tema di «aiuti di Stato» a margine della sentenza Paint Graphos della Corte di Giustizia delle Comunità europee*, in *Diritto e pratica tributaria*, n. 3/2012, pp. 395 e ss.; C. RICCI, *Corte di Giustizia delle Comunità Europee: sentenza 8 settembre 2011: cause riunite C78/08 - C79/08 - C80/09: Aiuti di Stato e agevolazioni fiscali alle società cooperative*, in *Rivista di diritto tributario internazionale*, n. 1/2012, pp. 173 e ss.

<sup>17</sup> Ulteriori disposizioni di particolare rilievo sono contenute nella direttiva europea n. 72 del 2003, complementare al regolamento europeo n. 1435 del 2003, riguardante le modalità di coinvolgimento dei lavoratori all'interno di questa specifica forma di attività economica e nelle fasi propedeutiche alla sua fondazione.

ultimi una relazione non puramente commerciale»<sup>18</sup>. Di conseguenza, la Corte di Giustizia ha aperto alla possibilità di riconoscere in via legislativa dei benefici fiscali a questa particolare tipologia di imprese, a patto che le cooperative siano organizzate in senso coerente rispetto ai principi a cui sono ispirate e che il sistema di tassazione dello Stato membro consenta di adottare queste particolari misure di sostegno.

### 3. *I principi cooperativi nelle costituzioni economiche degli Stati membri e in quella italiana*

All'interno degli Stati membri, la cooperazione è accettata in maniera diffusa come modello d'impresa retto dai propri principi caratterizzanti. Il quadro giuridico complessivo, però, è ancora molto frammentato ed eterogeneo. Le costituzioni economiche nazionali<sup>19</sup> possono essere inquadrare in due categorie principali, a seconda della soluzione normativa adottata per stabilire le regole di base della cooperazione. La prima categoria è quella delle costituzioni economiche nelle quali la cooperazione è disciplinata già da disposizioni di rango costituzionale: in questi casi, la cooperazione è inquadrata dalla stessa Costituzione dello Stato membro, almeno per alcuni suoi aspetti di rilievo. La seconda categoria, invece, è quella delle costituzioni economiche che affidano la regolamentazione della cooperazione esclusivamente a fonti di rango legislativo: nel silenzio delle Carte Costituzionali, le regole principali sono, quindi, stabilite attraverso le leggi speciali o le codificazioni di diritto civile<sup>20</sup>.

Poche Costituzioni fra quelle degli Stati membri hanno dato spazio al proprio interno alla cooperazione. Nello specifico, soltanto quattro Costituzioni su ventisette (quelle di Grecia, Spagna, Portogallo e Italia) comprendono degli articoli che la citano in maniera esplicita. Le formule

<sup>18</sup> Cfr. punto 61 sentenza dell'8 settembre 2011 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (cause C-78/08, C-79/08 e C-80/08).

<sup>19</sup> Nell'analisi delle costituzioni economiche degli Stati membri dell'Unione Europea, si ricorrerà al metodo comparativo. Questo metodo è stato utilizzato da una pluralità di autori. F. SAIITTO, *Per una critica della "Costituzione economica" nel prisma delle trasformazioni della democrazia rappresentativa*, in *Diritto Pubblico Comparato ed Europeo Online*, n. 1/2020, pp. 395 e ss.; P. BILANCIA, *Modello economico e quadro costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1996, pp. 4 e ss.; L. MORISSENS, *Les grands systèmes d'organisation économique*, cit., pp. 23 e ss.

<sup>20</sup> È stato già evidenziato che il concetto di costituzione economica include, oltre che la Carta Costituzionale vera e propria, le regole giuridiche contenute in alcune leggi significative, considerabili come di rango costituzionale. Si veda S. CASSESE, *Introduzione*, in S. CASSESE (a cura di), *La nuova costituzione economica*, Laterza, Bari, 2021, pp. 3-5.

giuridiche adottate da queste Costituzioni sono plurime e variegate. Nel corso della presente analisi, si cercherà di compararle e di evidenziarne le rispettive particolarità.

Nel caso delle Costituzioni della Grecia e della Spagna, il testo è molto generico e contiene dei richiami brevi alla cooperazione. Non è presente una disciplina delle cooperative da un punto di vista sostanziale, che metta in luce la loro natura peculiare di attività produttive e commerciali: non sono citati quei principi caratterizzanti che danno forma a queste imprese. Di fatto, le due Costituzioni si soffermano esclusivamente sul rapporto fra istituzioni pubbliche e cooperazione: le cooperative rilevano soltanto come organizzazioni economico-produttive con cui lo Stato si deve per forza di cose interfacciare. Le disposizioni costituzionali specificano soltanto che spetta allo Stato promuovere e tutelare queste forme particolari di impresa. La Costituzione della Spagna afferma che «i pubblici poteri promuoveranno efficacemente le diverse forme di partecipazione nell'impresa e *daranno impulso, mediante una adeguata legislazione, alle società cooperative*» (art. 129 comma 2 della Costituzione spagnola). Quella della Grecia stabilisce che «*le cooperative agricole ed urbane di qualsiasi genere hanno un'amministrazione autonoma, alle condizioni fissate dalla legge e dai loro statuti, sotto la protezione e la tutela dello Stato che è tenuto a vigilare sul loro sviluppo*» (art. 12 comma 5 della Costituzione greca<sup>21</sup>).

Per quanto riguarda le Costituzioni del Portogallo e dell'Italia, invece, la disciplina della cooperazione ha una consistenza maggiore. Il tratto peculiare di queste Costituzioni è quello di riconoscere la sussistenza dei principi della cooperazione, che identificano questo tipo di impresa.

Nella Costituzione del Portogallo, il richiamo ai principi è fatto attraverso dei rimandi generici e d'insieme (artt. 61 e 82 della Costituzione portoghese). L'art. 61 comma 2 della Costituzione portoghese, ad esempio, afferma che «a tutti è riconosciuto il diritto alla libera costituzione di cooperative, *purché siano rispettati i principi cooperativi*», senza però menzionare nessuno dei singoli principi alla base del movimento cooperativo. L'art. 82 comma 4 stabilisce che le proprietà delle cooperative,

---

<sup>21</sup> Sempre la Costituzione della Grecia sancisce che «la legge può creare cooperative a partecipazione obbligatoria con lo scopo di raggiungere obiettivi di utilità o di interesse pubblico; o allo sfruttamento dei terreni agricoli, o di qualsiasi altra fonte di ricchezza economica, purché sia assicurato un trattamento uguale per tutti i partecipanti» (art. 12 comma 6 della Costituzione greca).

funzionali all'attività economica d'impresa, comprendono «i mezzi di produzione posseduti e gestiti da cooperative, *nel rispetto dei principi cooperativi*»: pure quest'articolo, però, non entra nel merito di quali siano i principi essenziali della cooperazione. Per comprendere quali siano questi principi, pertanto, occorre prendere in considerazione altre fonti del diritto, che integrino le clausole costituzionali.

Nella Costituzione dell'Italia, invece, sono adottate delle formulazioni diverse e maggiormente puntuali. Sono citati direttamente alcuni dei principi alla base della cooperazione (art. 45 Cost.). La «funzione sociale» è inquadrata dall'art. 45 Cost. come una componente interna alla cooperazione. Questa «funzione sociale» deve essere letta adottando come riferimento quel principio di uguaglianza sostanziale delineato dall'art. 3 comma 2 Cost.: in altre parole, la «funzione sociale» delle cooperative sta nella vocazione delle stesse a proiettarsi all'interno della società, come fattore mutazionale, in grado di incidere su di essa e cambiarne l'ordine complessivo.

La «funzione sociale» si realizza anche perché la cooperativa mira a promuovere il benessere economico dei soci, e non quello di una sola persona, in maniera tale da realizzare quel principio dell'assenza di finalità speculativa affermato direttamente dall'art. 45 Cost.: la ricchezza derivante dall'attività economica, sempre in senso coerente all'art. 3 comma 2 Cost., viene redistribuita in varie forme fra gli aderenti, in modo tale che a ognuno spetti una parte limitata di essa, secondo criteri di calcolo definiti a monte. Le porzioni di ciascun socio, però, non possono superare una determinata soglia massima. In tal modo, non si concretizzano situazioni di arricchimento eccessivo in capo all'individuo: in altre parole, la prospettiva del gruppo prevale su quella del singolo.

Questo spiega perché pure il principio mutualistico sia richiamato dall'art. 45 Cost. fra i principi caratterizzanti la cooperazione. Il legame di solidarietà che unisce fra loro i soci va oltre il mero vincolo giuridico e assume una configurazione sostanziale: l'idea di mutualismo implica, infatti, la reciprocità dell'aiuto, ma anche l'equiparazione dei soci, dal punto di vista dei diritti e dei doveri di cui sono titolari. Questa solidarietà verrebbe meno nel caso in cui alcuni membri della cooperativa godessero di uno *status* privilegiato rispetto agli altri.

Il fatto che le Costituzioni del Portogallo e dell'Italia recepiscano i principi della cooperazione (seppure secondo forme diverse) ha delle conseguenze dirette sull'impianto della disciplina costituzionale dedicata ai rapporti economici: in entrambe le Carte Costituzionali, infatti, la cooperazione è inquadrata come particolare forma di attività economica, con

una propria identità di carattere autonomo e indipendente rispetto alle altre tipologie d'impresa.

La Costituzione del Portogallo opera una distinzione espressa fra l'iniziativa economica dei privati e quella delle cooperative, specificando come queste ultime si distinguano proprio perché devono osservare i propri principi caratterizzanti: «l'iniziativa economica privata si esercita liberamente nel quadro definito dalla Costituzione e dalla legge e tenuto conto dell'interesse generale. A tutti è riconosciuto il diritto alla libera costituzione di cooperative, purché siano rispettati i principi cooperativi» (art. 61, commi 1 e 2, della Costituzione portoghese). Stando al dettato costituzionale, pertanto, l'esistenza dei principi rappresenterebbe il tratto distintivo delle cooperative rispetto alle imprese private<sup>22</sup>.

Pure la Costituzione dell'Italia mette in luce le peculiarità della cooperazione: accanto agli articoli riguardanti le forme classiche dell'attività economica privata (art. 41, commi 1 e 2, Cost.) e di quella pubblica (art. 41, comma 3 Cost. e art. 43 Cost.), sono presenti delle disposizioni costituzionali dedicate alle cooperative (art. 45 Cost.), che ne descrivono i principi essenziali e consentono di parlare di un *tertium genus* di imprese a forte impronta sociale<sup>23</sup>.

Nella maggior parte degli Stati membri dell'Unione Europea, però, le Costituzioni sono rimaste indifferenti a proposito della cooperazione. Queste Carte non contengono alcuna disposizione riguardante il movimento cooperativo. Questo non vuol dire che l'intera costituzione economica dello Stato membro abbia ignorato questa particolare forma d'impresa: è molto probabile, invece, che sia stata adottata una disciplina di rango legislativo, per stabilire quantomeno le regole essenziali sulla cooperazione.

Per quanto riguarda la Francia, ad esempio, la Costituzione del 1958 non menziona in alcun modo la cooperazione. Questo non significa che la costituzione economica nazionale non prenda in considerazione le cooperative come forma di organizzazione dell'attività economica. La disciplina

---

<sup>22</sup> Sempre la Costituzione del Portogallo chiarisce come la cooperazione possa costituire una tipologia a sé stante di proprietà dei mezzi di produzione, a metà fra quella privata e quella pubblica: la cooperazione, pertanto, contribuirebbe a definire la struttura dell'economia nazionale, anche sotto il profilo della titolarità delle aziende produttive (art. 82 della Costituzione portoghese).

<sup>23</sup> Si vedano A. NIGRO, *Art. 45*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1980, pp. 3 e ss.; M. GIAMPIERETTI, *Art. 45*, in R. BIN, S. BARTOLE (a cura di), *Commentario breve alla Costituzione*, Cedam, Padova, 2008, pp. 463 e ss.; P. LOTITO, D. NARDELLA, *Art. 45*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, A. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 2006, pp. 915 e ss.

cui fare riferimento, in questo caso, è una legge dedicata esclusivamente alla cooperazione, lo *Statut de la coopération* (legge n. 47-1775 del 1947), che la disciplina in maniera puntuale e dettagliata. Si tratta, pertanto, di una normativa di carattere autonomo e distinto rispetto al *Code Civil*.

Nell'art. 1 dello *Statut*, oltre a essere fornita una definizione generale di cooperativa, sono esposti i principi che ispirano ciascuna di queste imprese: «una adesione volontaria e aperta a tutti, una *governance* democratica, la partecipazione economica dei propri membri, la formazione di suddetti membri e la cooperazione con le altre cooperative (...). Le eccedenze della cooperativa sono prioritariamente accantonate per formare delle riserve per assicurare il suo sviluppo e quello dei propri membri (...)».

In altri Stati membri dell'Unione, invece, la disciplina della cooperazione è affidata direttamente alla codificazione di diritto civile. È quello che accade per il Belgio, dove le regole sulla costituzione e il funzionamento di una cooperativa sono contenute all'interno del *Code des sociétés et des associations*, in una sezione appositamente dedicata (il sesto libro del *Code*).

L'art. 6.1 del *Code* chiarisce la finalità mutualistica delle cooperative, stabilendo che «la società cooperativa ha come scopo principale il soddisfacimento dei bisogni e/o lo sviluppo delle attività economiche e/o sociali dei propri azionisti (soci), oppure di terzi interessati». L'art. 6.15 del *Code* stabilisce il principio della mancanza di finalità speculativa, affermando che «le disposizioni che attribuiscono la totalità dei proventi a uno solo fra gli azionisti (...) sono da considerarsi come non scritte».

Si può dire, pertanto, che anche la costituzione economica del Belgio accolga la cooperazione come tipo d'organizzazione dell'attività economica, attraverso le disposizioni del *Code* dedicate a questa particolare tipologia di impresa.

#### 4. *Gli statuti delle cooperative digitali nel contesto del mercato unico europeo*

L'analisi critica degli statuti delle piattaforme cooperative presenti nell'ambito del mercato comune è un esercizio utile a capire una serie di aspetti di rilievo riguardanti la natura di queste imprese digitali. Gli statuti permettono di comprendere in che modo i principi cooperativi, espressi dalla costituzione economica europea e da quella di ciascuno Stato membro, siano stati declinati nel contesto dell'economia digitale.

La questione non riguarda soltanto il modo in cui ogni statuto ha recepito i principi della cooperazione, intesi in senso autonomo. All'interno di ciascuno statuto, infatti, i principi cooperativi sono stati contaminati da altri principi, fra i quali soprattutto quelli legati alla salvaguardia dell'ambiente, determinando l'adozione di soluzioni giuridiche poliformi alla base dell'organizzazione economica: le regole statutarie hanno assunto una consistenza peculiare, a seconda delle combinazioni fra i principi cooperativi e quegli ulteriori principi che i fondatori dell'impresa hanno voluto valorizzare.

Prima di entrare nel merito degli statuti analizzati, occorre precisare come le piattaforme cooperative siano ancora poco diffuse nel mercato unico europeo. Nel 2021, l'Unione Europea ha pubblicato una relazione intitolata *Piattaforme di lavoro digitali nell'UE - Mappatura e modelli di business*<sup>24</sup>, che ha evidenziato come fossero attive in totale 516 piattaforme digitali. La relazione ha compiuto una ricognizione complessiva del mercato comune, adottando una serie di indicatori specifici per monitorare le piattaforme: sono stati presi in considerazione il volume di affari, i servizi offerti, l'entità dei ricavi e lo stato occupazionale dei lavoratori. A conclusione dell'analisi, la relazione ha operato una distinzione fra le diverse tipologie di piattaforma, individuando due categorie generali, quella della *piattaforma a scopo di lucro*<sup>25</sup> e quella della *piattaforma cooperativa*<sup>26</sup>. Mentre la parte più consistente delle piattaforme attive era

---

<sup>24</sup> COMMISSIONE EUROPEA, *Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models. Final report*, Lussemburgo, Publications Office of the European Union, 2021, pp. 7 e ss.

<sup>25</sup> Secondo la relazione del 2021, le piattaforme con scopo di lucro presentavano alcune caratteristiche comuni di fondo. La relazione sottolineava gli squilibri presenti nel rapporto fra le *platform* stesse e i propri lavoratori: le piattaforme gestivano la propria attività sulla base degli algoritmi, assegnando il lavoro, indirizzandolo e controllandolo attraverso di essi; riuscivano così a esercitare forme di monitoraggio molto forti sui lavoratori, tracciandone gli spostamenti e l'attività complessiva. Successivamente, la direttiva 2831 del 2024 dell'Unione Europea è intervenuta a fissare alcuni punti fermi riguardanti il lavoro nelle *platform* e ha cercato di ridisegnare la posizione del lavoratore, stabilendo una serie di tutele giuridiche a suo vantaggio. La più importante garanzia è stata quella introdotta dall'art. 5, ossia la presunzione legale di subordinazione: attualmente, spetta alla piattaforma digitale provare che il rapporto giuridico fra il lavoratore e la piattaforma non è un rapporto di subordinazione. A proposito della direttiva, si vedano F. BORDONI, *La direttiva sul lavoro tramite piattaforma e la subordinazione secondo l'Unione Europea*, in *Diritti Comparati*, 3 giugno 2024, pp. 1 e ss.; V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2831 del 2024*, in *Quaderni Aisdue*, n. 1/2025, pp. 377 e ss.; G. SMORTO, A., DONINI, *L'adozione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour and Law Issues*, n. 1/2024, pp. 25 e ss.

<sup>26</sup> Stando alla relazione del 2021, le piattaforme cooperative erano strutturate secondo una logica diversa. Si trattava di cooperative di dimensioni molto piccole e locali, il che sicu-

costituita da imprese lucrative, era stata registrata una presenza di 31 cooperative digitali, corrispondente al 6% del totale<sup>27</sup>. Il rapporto, fra l'altro, specificava come le piattaforme cooperative fossero diffuse soprattutto in alcuni Stati membri, come Francia, Spagna e Belgio.

Nel 2025, l'*European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises* ha prodotto una mappatura della cooperazione digitale, intitolata *Mapping platform cooperatives: identities, dimensions and challenges*<sup>28</sup>. La rilevazione ha coinvolto organizzazioni di varia natura, comprendenti cooperative digitali in senso puro, perché attive soltanto per mezzo di strumenti digitali, e cooperative di carattere ibrido, strutturate in forme miste, che praticano anche altre modalità di lavoro. Fra le 33 cooperative con sede all'interno del mercato unico europeo, soltanto 9 sono state inquadrare come piattaforme digitali vere e proprie. Anche i risultati di questo censimento aiutano a comprendere come le piattaforme cooperative siano un modello d'impresa ancora poco frequente e scelto in casi rari da chi vuole avviare una nuova attività.

Come è stato messo in luce, pertanto, le cooperative digitali rappresentano una realtà minoritaria della *platform economy* sotto il profilo quantitativo. Questo non vuol dire, però, che queste imprese abbiano un'importanza marginale dal punto di vista sostanziale: approfondire le regole giuridiche alla base delle piattaforme cooperative è utile a comprendere la fisionomia e le attribuzioni proprie di un modello d'impresa di tipo alternativo rispetto a quello lucrativo che, nel contesto dell'economia di piattaforma, è attualmente dominante ed è causa diretta di una serie di fenomeni distorsivi, fra i quali ad esempio l'eccessiva concentrazione di potere economico, la distorsione della concorrenza di mercato e lo sfruttamento dei lavoratori digitali.

Il primo statuto analizzato è stato quello della cooperativa belga *Molenbike*, che ha costituito un modello per l'avviamento di altre cooperative similari. È interessante sottolineare come lo statuto sia stato concepito secondo i principi cooperativi classici, che hanno condizionato le regole relative all'organizzazione interna e all'attività economica generale. Questi principi si sono concretizzati nella struttura aperta della piattaforma, caratterizzata da una «gestione democratica, partecipativa e

---

ramente non favoriva la diffusione del modello. I lavoratori gestivano in maniera autonoma la piattaforma, potendo così dirigere la sua attività complessiva. L'obiettivo di fondo non era quello di massimizzare i ricavi, perché non sarebbe stato coerente con lo spirito di fondo della cooperazione.

<sup>27</sup> COMMISSIONE EUROPEA, *Digital labour platforms in the EU*, cit., p. 37.

<sup>28</sup> S. TORTORICI, *Mapping platform cooperatives*, cit., pp. 4 e ss.

orizzontale» (art. 4 dello statuto). Sempre questi principi hanno avuto realizzazione nella forma alternativa d'esercizio delle libertà economiche, ispirata da «il primato dell'interesse generale rispetto al profitto degli azionisti e dei dirigenti, coerentemente con la preminenza della distribuzione dei redditi e del lavoro» (art. 4 dello statuto).

Lo statuto ha specificato quale sia l'oggetto sociale della cooperativa, impegnata in una pluralità di attività economiche, come la consegna e il trasporto di merci e persone; la proposta di servizi di varia natura riguardanti la logistica negli spazi urbani; il recupero di rifiuti organici; la vendita di alimenti e bevande, ma anche di prodotti turistici (art. 3 dello statuto).

Quel che è interessante sottolineare è come lo statuto abbia caratterizzato in senso ecologico l'identità della cooperativa, recependo alcuni principi di tutela ambientale, secondo l'interpretazione che ne è stata data dall'*European Green Deal* e dalla *Legge europea sul clima*.

Fra i propri obiettivi, infatti, «la società ha per oggetto la promozione della pratica ciclistica, nonché l'opportunità per i propri soci cooperatori di sviluppare, al proprio interno, attività economiche legate alla consegna a basse emissioni di carbonio» (art. 3 dello statuto). Ancor più nello specifico, lo statuto ha previsto che la cooperativa incentivi la mobilità dolce e utilizzi una flotta comune di biciclette nelle proprie operazioni generali, con la finalità di azzerare le emissioni climalteranti e di ridurre l'impatto ambientale. Di fatto, si tratta di una scelta conforme a quelli che sono gli obiettivi della transizione ecologica europea, dal punto di vista della decarbonizzazione.

Dopodiché, sempre fra i propri obiettivi, lo statuto della cooperativa ha fatto propri quelli tipici di una nuova visione di circolarità dell'economia. Lo statuto ha affermato la necessità di realizzare e stimolare «un'economia sociale e circolare, che favorisca la filiera corta e miri a proporre modelli economici o finanziari alternativi basati sui pilastri dello sviluppo sostenibile» (art. 3 dello statuto). Da un punto di vista concreto, bisogna considerare come lo statuto abbia indicato fra le attività della cooperativa quella della raccolta dei rifiuti per la produzione di nuovi beni, maggiormente salutari e di qualità. Anche da questo punto di vista, si può parlare di un'impostazione coerente con quelli che sono i principi di tutela ambientale.

Per ampliare ancora di più lo spettro dell'indagine, sono stati analizzati altri statuti di cooperative attive in Francia, uno degli Stati membri in cui è stato condotto il maggior numero di sperimentazioni. Da questo punto di vista, la Francia ha offerto materiali interessanti per la

presente ricerca, dal momento che è stata rilevata una significativa presenza di piattaforme cooperative. È stato così possibile esaminare sette statuti delle cooperative iscritte al registro delle imprese. Si tratta degli statuti delle cooperative *Sicklo* di Grenoble, *Lille Bike* di Lille, *Coursiers Bordelais* di Bordeaux, *En Roue Livr* di Annecy, *K'liveo* di Angers, *Les Coursiers Niortais* di Niort, *Veloconnect* di Besancon.

Dopo aver analizzato i vari statuti, possono essere evidenziati dei tratti comuni che ricorrono all'interno degli stessi. Nella premessa di ognuno dei sette statuti, sono stati richiamati alcuni dei principi della cooperazione. È stato dato particolare risalto al principio di democraticità, come caposaldo dell'organizzazione e del funzionamento della cooperativa da un punto di vista complessivo. Allo stesso modo, è stato messo in rilievo il principio di equa distribuzione dei risultati dell'esercizio d'impresa, come criterio orientativo dell'attività economica generale.

Uno degli statuti presi in considerazione, quello della cooperativa *Coursiers Bordelais*, si è differenziato dagli altri, perché ha affermato in via preliminare ulteriori principi alla base dell'impresa. È stata messa in risalto la volontà dei soci fondatori di adattare l'attività produttiva ai principi di tutela dell'ambiente, considerando che lo statuto afferma che «la società cooperativa è caratterizzata da una coscienza e da un obiettivo ecologici che si riflettono nelle sue pratiche e nelle sue missioni» (decimo principio della premessa allo statuto). Una sensibilità peculiare è stata espressa per quanto riguarda i diritti dei lavoratori, nello specifico contesto dell'economia digitale. Lo statuto ha stabilito che «la società cooperativa si propone di rappresentare un'alternativa all'*uberizzazione* del mondo del lavoro, in particolare attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'applicazione del diritto del lavoro» (sesto principio della premessa allo statuto). In altri termini, «l'uso del digitale deve essere al servizio dei lavoratori e di un modello sociale di progresso, contrariamente alle piattaforme digitali che rendono precario il lavoro» (nono principio della premessa allo statuto).

Entrando nel merito delle regole sull'attività delle cooperative, ognuno dei sette statuti ha declinato in diversa maniera i principi di tutela ambientale, in modo tale da definire gli scopi generali e le modalità operative della singola società in senso coerente a questa prospettiva.

Per quanto riguarda le finalità della cooperativa, in alcuni statuti sono stati individuati in maniera esplicita degli obiettivi di carattere ecologico. Lo statuto della cooperativa *Coursiers Bordelais* ha fatto riferimento, in maniera generica, all'«obiettivo di contribuire alla transizione energetica», mentre quello di *Sicklo* ha parlato di «promozione e soste-

gno all'uso della bicicletta in città, attraverso delle attività di sensibilizzazione al trasporto urbano, ecologico, sociale ed economico».

Dal punto di vista delle forme operative concrete, tutti e sette gli statuti prevedono l'impiego di mezzi a zero emissioni di anidride carbonica nell'erogazione dei servizi messi a disposizione da ciascuna piattaforma. Nello specifico, uno statuto ha fatto riferimento in maniera generica a pratiche di «mobilità dolce ed ecologica» nelle attività della cooperativa (*Les Coursiers Niortais*). Un altro statuto ha indicato come vengano usati «veicoli leggeri e tricicli da carico», cioè mezzi elettrici e cargo bike (*K'liveo*). Cinque statuti hanno stabilito invece l'utilizzo esclusivo della bicicletta (*Sicklo*, *En Roue Livr*, *Lille Bike*, *Veloconnect* e *Coursiers Bordelais*). Due degli statuti hanno precisato come l'attività della cooperativa comprenda anche la riparazione e la manutenzione delle biciclette (*Sicklo* e *K'liveo*).

##### 5. Conclusioni. Quali prospettive per il platform cooperativism

Il *platform cooperativism* può contribuire a mitigare alcune criticità dell'economia digitale e a favorire, in senso progressivo, la sua democratizzazione<sup>29</sup>: le piattaforme cooperative, come imprese che nascono da iniziative collegiali e decentrate, possono assorbire con più facilità le istanze provenienti dal basso, nel senso di riequilibrare le relazioni sociali e migliorare il rapporto dell'uomo con l'ambiente.

Questa apertura delle cooperative digitali alle esigenze più recenti si riflette direttamente sulle disposizioni giuridiche contenute nei rispettivi statuti. Gli statuti delle piattaforme cooperative, in molti casi, hanno alla base una combinazione fra i principi cooperativi e quelli di matrice ambientale. Ciò vuol dire che le piattaforme cooperative possono avere una duplice matrice di fondo, sia ecologica che sociale. Questa consistenza mista si riflette sul tipo di strumenti che hanno a disposizione le cooperative digitali, che, accanto alle componenti organizzative proprie delle cooperative di stampo classico, adottano dei sistemi logistici puliti ed ecologici, in grado di ridurre al minimo o addirittura azzerare le emissioni di gas climalteranti.

Non è scontato che i principi cooperativi riescano ad affermarsi nel contesto dell'economia digitale. Lo stesso ragionamento vale per quei principi di matrice ambientale, espressi da alcuni statuti. Una delle que-

<sup>29</sup> L. TIRABASSI, *The cooperative model and the digital ecosystem*, cit., pp. 218-219.

stioni più significative per le piattaforme cooperative è quella di riuscire a mantenere l'identità definita dai propri statuti in maniera costante nel corso del tempo<sup>30</sup>. L'elasticità delle cooperative, intesa come capacità di declinare in maniera diversa i propri principi costitutivi a seconda delle varie forme assunte, è una caratteristica di particolare rilievo che questa tipologia di attività economiche dovrebbe avere. A mano a mano che le cooperative crescono, corrono il rischio di distaccarsi da quelli che sono i rispettivi principi statutari, diluendo la propria sostanza e diventando più simili a una qualsiasi forma di impresa capitalistica. Anche una volta raggiunto un ordine di grandezza considerevole, invece, le cooperative dovrebbero continuare a osservare i principi su cui sono basate, con riferimento sia a quelli tipici del movimento cooperativo, sia a quelli di tutela ambientale.

La concorrenza di altre piattaforme nei confronti delle cooperative può essere agguerrita e soffocante, soprattutto in quei settori occupati dai giganti del *web*. Per poter favorire la diffusione dei principi di cui gli statuti sono portatori, può essere utile la costituzione di federazioni di piattaforme cooperative, su modello di esperienze già presenti, come quella di *CoopCycle*<sup>31</sup>. L'adesione della singola cooperativa digitale a una federazione può essere utile a far sì che l'impresa mantenga una sua dimensione locale di prossimità, potendo fare affidamento sul supporto di una rete più estesa: la federazione può fornire il *software* e l'applicazione necessari a impiantare la piattaforma cooperativa che, essendo il frutto di uno sforzo considerevole di programmazione, potrebbero costituire un ostacolo, sia tecnologico che economico, all'avvio di nuove imprese di questo tipo.

Può essere importante, inoltre, che l'Unione Europea e gli Stati membri adottino nuove politiche pubbliche di sostegno al *platform cooperativism*. Attraverso la predisposizione di strumenti legislativi, fiscali o finanziari, le istituzioni europee e nazionali possono facilitare l'avvio e la crescita delle piattaforme cooperative. In tal modo, possono essere superate alcune delle difficoltà che ogni cooperativa digitale incontra al mo-

---

<sup>30</sup> Nel caso in cui i principi alla base della piattaforma cooperativa siano espressi secondo formulazioni deboli, infatti, si corre il rischio di uno snaturamento progressivo della stessa organizzazione imprenditoriale. La questione è accennata da S. TORTORICI, *Mapping platform cooperatives*, cit., p. 11.

<sup>31</sup> Su *CoopCycle*, si vedano K. POPERL, *CoopCycle, retour vers le futur*, in *Études digitales*, n. 8/2019, p. 135 ss.; V. PAPADIMITROPOULOS, H. MALAMIDIS, *The transformative potential of platform cooperativism: the case of CoopCycle*, in *Communication, Capitalism and Critique*, n. 1/2024, pp. 1 e ss.

mento della sua costituzione. L'introduzione di nuovi elementi di carattere ambientale e sociale all'interno dell'economia digitale può passare attraverso le piattaforme cooperative: sotto questo profilo, le istituzioni pubbliche possono agire in senso innovativo, a supporto delle piattaforme cooperative, con l'obiettivo di promuovere una trasformazione estesa della moderna economia delle *platform*.

Si può concludere, pertanto, che quella del *platform cooperativism* rappresenti una sfida che va oltre il perimetro di ciascuna cooperativa digitale. Attraverso la nascita e la maggiore diffusione delle piattaforme cooperative, può essere ripensata l'economia digitale in senso ampio.

GIACOMO PISANI

## IL DIRITTO ALL'AUTODETERMINAZIONE DEL LAVORATORE NELL'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Governamentalità algoritmica e attività lavorativa: nuove forme di orientamento e direzione della forza lavoro. – 3. Potenzialità e limiti della subordinazione. – 4. Dalla subordinazione lavorativa all'autodeterminazione collettiva. – 5. Conclusioni.

### 1. *Introduzione*

Sono sempre più numerosi i lavori svolti attraverso l'impiego di piattaforme digitali<sup>1</sup>. Nella maggior parte dei casi, queste ultime svolgono il ruolo di intermediario tra una persona che richiede un servizio e un'altra che si candida a soddisfarlo. L'estrema eterogeneità delle piattaforme che veicolano forme di lavoro rende assai difficile operare un tentativo di classificazione. Alcune piattaforme fungono da supporto informatico alla prestazione lavorativa, che viene svolta interamente online. Altre si limitano alla messa in contatto di lavoratore e cliente, mentre la prestazione viene svolta fisicamente altrove.

Si passa da piattaforme attraverso le quali vengono erogate prestazioni standard, come il servizio di trasporto in auto (Uber, Lyft ecc.) o la consegna di pasti (Deliveroo, Glovo ecc.), a piattaforme in cui vengono offerti servizi maggiormente creativi, grazie al lavoro di insegnanti, architetti, grafici, professionisti<sup>2</sup> ecc. (Upwork), nonché lavori manuali qualifi-

---

<sup>1</sup> Per un quadro generale sul fenomeno si vedano, almeno, B. VECCHI, *Il capitalismo delle piattaforme*, Manifestolibri, Roma, 2017; A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2015, pp. 50-71; V. DE STEFANO, *The Rise of the «Just-In-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdfwork and Labour Protection in the «Gig-Economy»*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n. 3/2016, pp. 461-471; E. ARMANO, A. MURGIA, M. TELI (a cura di), *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Mimesis, Milano, 2017.

<sup>2</sup> Cfr. H. HEILAND, *Reversed Solutionism. The Two-Sided Control of Crowdfwork*, in *Partecipazione e conflitto*, n. 3/2019, pp. 642-643; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Ancona, 2019, p. 25.

cati (ProntoPro). Infine, ci sono, nell'ambito del variegato fenomeno del crowdworking (detto anche crowdsourcing), piattaforme in cui viene richiesta l'esecuzione di micro-task, compiti assai semplici e routinari, talvolta diretti ad «addestrare» gli algoritmi, cioè a sostenerli e ad allenarli alle loro funzioni<sup>3</sup>.

Una certa rappresentazione sociologica<sup>4</sup> – su cui ha poggato anche, per lo meno in una certa fase storica, l'interpretazione giuridica del fenomeno – ha descritto il ruolo delle piattaforme digitali come semplici supporti tecnologici, non in grado di interferire con le relazioni – di tipo lavorativo e non solo – instaurate attraverso la loro mediazione. La presunta «neutralità» delle piattaforme è presto stata decostruita dall'indagine empirica, che ha segnalato una tendenza all'orientamento dei comportamenti degli utenti, ben oltre l'attività di semplice intermediazione di natura tecnica. Nello specifico, è stato mostrato come le stesse infrastrutture algoritmiche su cui poggiano le piattaforme forniscono a queste ul-

---

<sup>3</sup> È stata indagata, in questo quadro, la funzione di quelle persone disposte a «fingersi intelligenze artificiali» (A.A. CASILLI, *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?*, Feltrinelli, Milano, 2020, p. 18). Si tratta, come sintetizza efficacemente Antonio A. Casilli, dell'incredibile fenomeno – incredibile per la «vulgata» impostasi negli ultimi anni sulla scia delle narrazioni che evocavano l'avvento della «fine del lavoro» (cfr. J. RIFKIN, *La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castoldi, Milano, 1996) – per cui gli umani rubano il lavoro ai robot. L'indagine di Casilli si inserisce nelle analisi sul *digital labor*, categoria attraverso la quale viene in questo caso designato «il processo di scomposizione in mansioni elementari e dataficazione delle attività produttive umane che caratterizza l'applicazione nella sfera economica delle tecnologie di intelligenza artificiale e di apprendimento automatico» (A.A. CASILLI, *Schiavi del clic*, cit., p. 38). L'adozione del punto di vista del «digitus», il dito con cui si clicca sul mouse, consente di discostarsi dall'immagine astratta di un mondo digitale popolato di scienziati e lavoratori della conoscenza, per spostare l'attenzione «verso tutti gli individui impegnati nelle mansioni più umili, ordinarie, elementari, che strutturano sempre più gli attuali flussi di produzione» (A.A. CASILLI, *Schiavi del clic*, cit., p. 48). Il caso più noto fra le piattaforme di questo genere è quello di Amazon Mechanical Turk (per un approfondimento, si veda B. BERGVALL-KAREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, n. 3/2014, pp. 213-223). Questo genere di piattaforme assoldano una marea di crowdworker, impegnati davanti al computer in micro-lavoretti necessari per far funzionare l'intelligenza artificiale o farla evolvere. L'osservazione di questi processi permette di disvelare un ulteriore aspetto che le piattaforme tendono a occultare, ovvero il lavoro umano che serve a garantire il loro funzionamento e la loro manutenzione, il quale è oggetto di dinamiche di disciplinamento e parcellizzazione *ad hoc*.

<sup>4</sup> Si pensi al dibattito attorno alla «sharing economy», che ha spesso guardato al carattere «abilitante» delle piattaforme digitali, grazie alle quali nuovi rapporti di reciprocità avrebbero potuto prendere forma entro il mercato, favorendo al contempo inediti meccanismi di redistribuzione o di condivisione e generazione di beni comuni. Per un approfondimento si veda A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd - Based Capitalism*, Mit Press, Cambridge, 2016.

time la possibilità di controllare e indirizzare le condotte, pur mimetizzando tale funzione. È stata l'assunzione di questa specifica condizione a determinare l'evoluzione della giurisprudenza che ha riguardato il lavoro di piattaforma, in particolare quello di rider e autisti, in molti casi verso il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro da essi intrattenuto.

Eppure, il potere di penetrazione dei dispositivi di orientamento algoritmico, in grado di incidere, secondo logiche di funzionamento di tipo governamentale, anche sulle sfere più intime della personalità di lavoratori e utenti, sembrano eccedere finanche le forme di protezione connesse col paradigma della subordinazione. Proveremo ad interrogare la tenuta di tali tutele, delineando un possibile spazio in cui un ruolo attivo dei lavoratori possa permettere di superare i limiti della subordinazione stessa. Se il riconoscimento dei lavoratori di piattaforma come lavoratori subordinati costituisce indubbiamente un elemento decisivo ai fini della loro protezione, è forse necessaria un'attivazione dei lavoratori allo scopo di vigilare sulla concreta applicazione dei limiti posti al potere datoriale.

Tale funzione di controllo, proprio in quanto esercitata da un attore «interno» alle relazioni di potere algoritmico, non può essere collocata semplicemente «a valle» dei trattamenti messi in atto dalle piattaforme. L'opacità di questi ultimi, nonché la loro articolazione entro complessi sistemi che sanciscono l'interdipendenza fra i singoli processi di analisi e gestione dei dati dei lavoratori e degli utenti, richiedono un coinvolgimento dei lavoratori sin dalle fasi iniziali in cui si strutturano le modalità di trattamento dei loro dati. In altri termini, perché siano garantiti i diritti fondamentali dei lavoratori e la loro possibilità di autodeterminarsi, è necessario prevedere la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi decisionali che riguardano la regolazione dello spazio digitale.

Si apre, qui, la prospettiva di una co-regolazione delle piattaforme digitali, che poggi sulla collaborazione fra pubblico, lavoratori e altre categorie di utenti, organizzati all'interno di corpi intermedi, che favoriscano una adeguata rappresentazione degli interessi collettivi implicati nelle relazioni algoritmiche. Le argomentazioni che seguiranno mirano a fornire delle basi più solide a tale proposta.

Nel prossimo paragrafo ci soffermeremo sulle tecniche di manipolazione algoritmica messe in atto dalle piattaforme digitali per dirigere la forza lavoro. Si tratta, come vedremo, di forme di orientamento «morbido», tutt'altro che coercitive e unilaterali, e per questo in grado di valorizzare l'iniziativa soggettiva. Nel paragrafo 3 assumeremo i limiti della

subordinazione, come paradigma per inquadrare il lavoro di piattaforma. La qualificazione dei lavoratori di piattaforma come lavoratori subordinati, pur fondamentale al fine di garantire ai lavoratori adeguata protezione, rischia di non essere sufficiente a favorire un effettivo bilanciamento dei rapporti di potere in cui essi sono inseriti. Per questo, si rendono necessari dei passi ulteriori, che vadano in direzione di rafforzare il ruolo dei lavoratori nella regolazione del digitale: alle ragioni di questa proposta saranno dedicate le pagine finali del contributo.

## 2. *Governamentalità algoritmica e attività lavorativa: nuove forme di orientamento e di direzione della forza lavoro*

Le piattaforme digitali si avvalgono di algoritmi per rendere più efficienti le strategie di controllo e di gestione automatizzata delle prestazioni dei lavoratori. In generale, gli algoritmi hanno il compito di veicolare forme di organizzazione della forza lavoro, mediando tra le funzioni direttive dei gestori delle piattaforme e l'attività dei lavoratori. Essi fungono, dunque, da «work designers»<sup>5</sup>, svolgendo funzioni tradizionalmente in capo ai manager o ai responsabili delle risorse umane<sup>6</sup>.

Spesso le piattaforme utilizzano algoritmi deputati a prendere decisioni automaticamente, ovvero in base a istruzioni inserite nel sistema al momento della programmazione. L'operatività di tali meccanismi è facilitata dall'accresciuta capacità di monitoraggio maturata dalle piattaforme digitali, che utilizzano sistemi come il GPS per il controllo da remoto delle prestazioni<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> X. PARENT-ROCHELEAU, S.K. PARKER, *Algorithms as work designers: How Algorithmic Management Influences the Design of Jobs*, in *Human Resource Management Review*, n. 3/2021, pp. 1-17.

<sup>6</sup> L. CARUSO, R.E. CHESTA, L. CINI, *Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano*, in *Economia e società regionale*, n. 1/2019, pp. 61-78.

<sup>7</sup> Come sintetizza Giovanni Ziccardi: «Il GPS, dal canto suo, è già presente sui telefoni, sui tablet e sui computer, permette di localizzare la posizione ed è diventato strumento di grande diffusione. I metadati che si riferiscono ai contenuti di documenti, fotografie e video, consentono di ottenere informazioni aggiuntive controllando, per certi versi, l'utente dall'interno del dato digitale» (G. ZICCARDI, *Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico-giuridiche*, in *Labour&Law Issues*, n. 1/2016, pp. 49-50). Per un approfondimento sull'uso, da parte delle piattaforme, del GPS come strumento di controllo dei rider, ben oltre la sua identificazione contrattuale come «strumento di lavoro», nonché sui relativi provvedimenti emessi dal Garante per la protezione dei dati personali, cfr. A. INGRAO, *Il controllo a distanza della prestazione dei ciclofattorini tra Scoober Apps e GPS*, in *Labour&Law Issues*, n. 1/2021, pp. 165-174.

Nell'ambito del management algoritmico, inoltre, obiettivi di regolazione più complessi vengono ottenuti mediante l'utilizzo di funzioni di raccomandazione<sup>8</sup>, rese disponibili all'uso degli algoritmi predittivi<sup>9</sup>. Questi permettono di indurre dei comportamenti, migliorare delle prestazioni, dirigere in maniera flessibile la forza lavoro<sup>10</sup>.

Uber, ad esempio, mette in atto una molteplicità di tecniche dirette alla «manipolazione algoritmica» dei comportamenti. Rilevazioni automatiche dell'aumento dei prezzi delle corse in una determinata zona, consigli di spostamento verso luoghi più redditizi, inviti a prolungare i propri turni, sono solo alcune delle tattiche utilizzate a tal fine. Queste funzioni vengono presentate come rilevazioni neutre di alcune situazioni, mentre sono il frutto di sistemi di raccomandazione utili a indirizzare i comportamenti<sup>11</sup>.

Queste strategie di controllo «morbido» sono particolarmente efficaci quando la piattaforma ha la necessità di ottenere delle prestazioni non standardizzate, valorizzando, piuttosto, l'iniziativa e le motivazioni soggettive. Esse permettono, infatti, di orientare le decisioni, pur senza dirigerle in maniera rigida e unilaterale. Fondamentale, affinché tali dispositivi siano efficaci, è che la piattaforma abbia a disposizione una gran mole di dati dei lavoratori ma anche degli utenti. L'analisi comportamentale condotta sui dati permette di classificare e profilare gli utenti, costruendo strategie di raccomandazione e orientamento algoritmico adeguate.

Inoltre, le piattaforme digitali adottano sistemi reputazionali di valutazione delle prestazioni, i quali hanno acquisito un'importanza progressivamente maggiore nell'ambito dei modelli organizzativi. Le prestazioni lavorative vengono valutate, nella maggior parte delle piattaforme, dagli stessi utenti, che forniscono dei feedback sulla prestazione di cui hanno usufruito. Questi feedback contribuiscono alla strutturazione di un ranking, in base ai punteggi ottenuti da ciascun lavoratore. Il posizionamento all'interno del ranking determinerà, in molti casi, il numero di

---

<sup>8</sup> F. BANO, *Quando lo sfruttamento è smart*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2021, p. 310.

<sup>9</sup> P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Labour & Law Issues*, n. 2/2016, pp. 1-15.

<sup>10</sup> R. SPRAGUE, *Welcome to the Machine: Privacy and Workplace Implications of Predictive Analytics*, in *Richmond Journal of Law and Technology*, n. 4/2015, pp. 1-46; A.G. KING, M.J. MRKONICH, *«Big Data» and the Risk of Employment Discrimination*, in *Oklahoma Law Review*, n. 3/2016, pp. 555-584.

<sup>11</sup> A. RONSENBLAT, *Uberland. How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press, Oakland, 2018.

incarichi di lavoro da parte degli utenti, nonché riconoscimenti di natura differente da parte della piattaforma. Punteggi migliori danno diritto a premi e ricompense e, talvolta, a un ulteriore aumento della possibilità di contratti.

In base al ranking ottenuto, l'algoritmo potrà procedere alla disattivazione di un account, a ridurre le possibilità di contratto, a declassare lo «status» del lavoratore ecc.<sup>12</sup>. Incentivi e sanzioni (premi, progressione di status ma anche punizioni) concorrono inoltre a orientare in maniera morbida le prestazioni e i comportamenti del lavoratore, in direzione di una migliore corrispondenza alle aspettative dei clienti.

In questa maniera, le piattaforme intensificano la disciplina manageriale, deresponsabilizzandosi grazie all'esternalizzazione della valutazione del lavoro<sup>13</sup>. Le decisioni prese dalla piattaforma sui lavoratori, infatti, vengono associate non al mancato rispetto di certe regole stabilite dalla piattaforma, ma alla valutazione dei clienti. In questo quadro, qualsiasi azione, comportamento ma anche aspetto della personalità del lavoratore può essere oggetto di trattamenti algoritmici potenzialmente impattanti sulla sua condizione<sup>14</sup>.

Attraverso i sistemi reputazionali, il terreno di competizione fra i lavoratori è al contempo enormemente dilatato, in quanto a essere oggetto di potenziale valutazione divengono anche funzioni che eccedono la prestazione del servizio: disservizi dovuti al mancato funzionamento del-

---

<sup>12</sup> Come sintetizza efficacemente Alessandra Ingraio, «Uber sfrutta il sistema di valutazione basato sui feedback della clientela come uno strumento che gli permette di fare rispettare agli autisti Uber alcune specifiche direttive di lavoro, controllandone la prestazione mediante la valutazione di terze parti e attivando, altresì, il potere disciplinare» (A. INGRAIO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019).

<sup>13</sup> L. CARUSO, R.E. CHESTA, L. CINI, *Le nuove mobilitazioni dei lavoratori*, cit.

<sup>14</sup> In questo quadro, un ulteriore oggetto di riflessione è divenuto il cosiddetto «lavoro emotivo» svolto da alcuni lavoratori delle piattaforme. Il soggetto è spesso stimolato a correre anche a un livello «emozionale», mobilitando una dimensione cognitiva e comportamentale in cui sono implicate le proprie esperienze di vita, la propria identità, il proprio bagaglio culturale ecc. Basti pensare, ad esempio, agli autisti di Uber, che devono in pochi secondi riuscire a intuire se il passeggero è un tipo estroverso, che può trovare piacevole parlare con l'autista, oppure se si tratta di una persona che ha semplicemente bisogno di silenzio. Per un approfondimento, si vedano N. RAVAL, P. DOURISH, *Standing out from the Crowd: Emotional Labor, Body Labor, and Temporal Labor in Ridesharing*, in D. GERGLE, M.R. MORRIS (a cura di), *Proceedings of the 19th ACM conference on computer-supported cooperative work & social computing*, New York, ACM, 2016, pp. 97-107; N.K. CHAN, L. HUMPHREYS, *Mediatization of Social Space and the Case of Uber Drivers*, in *Media and Communication*, n. 2/2018, pp. 29-38.

l'app, condizioni di contesto, elementi attinenti alla sfera emotiva o personale del lavoratore ecc. Le piattaforme, attraverso i sistemi reputazionali, riescono a sovra-responsabilizzare i lavoratori rispetto alla prestazione, al punto da mobilitare, anche in lavori standard come quello dell'autista, sfere che afferiscono alla sua singolarità specifica. La reputazione del lavoratore dipenderà da una serie di aspetti comportamentali, che egli attiverà al fine di migliorare la propria posizione nel ranking. Facendo leva sulla pressione competitiva, pur in assenza di coercizione, questi dispositivi spingono i lavoratori ad una forma di auto-disciplina, ovvero ad orientare le proprie condotte in linea con le esigenze del mercato in cui operano.

Tali meccanismi poggiano su una strutturale asimmetria di conoscenza. Mentre le piattaforme interferiscono in modo sempre più pervasivo sulla capacità decisionale dei lavoratori, questi ultimi sono spesso inconsapevoli delle stesse logiche di funzionamento degli algoritmi. Le piattaforme tendono a presentarsi come semplici interfacce fra lavoratori e utenti, celando la loro capacità di intervenire attivamente per orientare le relazioni fra di essi. Tale occultamento permette alla piattaforma di esercitare il proprio ruolo direttivo senza doverlo giustificare, sottraendosi al contempo agli obblighi giuridici che deriverebbero dalla sua assunzione.

Le strategie algoritmiche sembrano ripercorrere alcune delle caratteristiche che Foucault individuava nel funzionamento del potere governamentale. Per Foucault, il potere governamentale, su cui si fonda il liberalismo moderno, agisce in modo tutt'altro che assoluto e repressivo<sup>15</sup>. Esso non mira a ridurre la libertà del soggetto, bensì a organizzarla e orientarla in modo da renderla funzionale agli interessi del mercato. Questo risultato si ottiene calibrando l'azione governamentale sugli inte-

---

<sup>15</sup> M. FOUCAULT, *Nascita della biopolitica*, Feltrinelli, Milano, 2005, p. 67. Per un approfondimento del concetto foucaultiano di biopolitica, all'interno di una ricostruzione complessiva dell'opera del filosofo francese, si veda G. CAMPESI, *Soggetto, disciplina, governo. Michel Foucault e le tecnologie politiche moderne*, Mimesis, Milano, 2011, pp. 177-194. Per un approfondimento della nozione di governamentalità, con particolare riferimento alla sua capacità di cogliere la reciproca connessione fra tecniche di potere e forme di conoscenza, si veda L. BAZZICALUPO, *Governamentalità: pratiche e concetti*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, n. 2/2013, pp. 395-414. Tra i numerosissimi tentativi di sviluppare in maniera sistematica lo studio della governamentalità nell'ambito delle scienze sociali si segnalano, all'interno della cosiddetta prospettiva «Anglo-Neo Foucauldian», P. MILLER, N. ROSE, *Governing the Present: Administering Economic, Social and Political Life*, Polity Press, Cambridge, 2008; M. DEAN, *Governamentalità: Power and Rule in Modern Society*, Sage, London, 1999.

ressi e sulla personalità degli individui, consentendo l'integrazione delle norme nelle modalità attraverso cui essi dirigono i propri comportamenti. Così, all'interno dell'economia delle piattaforme, i modelli predittivi e le raccomandazioni algoritmiche vengono articolati all'interno di complessi sistemi di «soft power», capaci di orientare l'azione, pur senza prescriberla in maniera rigida ed esplicita. Tali dispositivi vengono armonizzati entro logiche di potere dirette alla stimolazione, all'orientamento, ovvero alla riproduzione di un piano d'immanenza improntato alla correzione più che alla coercizione, entro il quale viene celato l'impianto squisitamente normativo dell'azione delle piattaforme.

### 3. *Potenzialità e limiti della subordinazione*

Negli ultimi anni la giurisprudenza – a livello nazionale e non solo<sup>16</sup> – si è confrontata con le trasformazioni indotte dalle piattaforme digitali sul lavoro, concentrando l'attenzione, in particolare, sui rapporti che coinvolgono rider e autisti. L'adozione di sistemi di gestione algoritmica ha imposto una rilettura delle categorie tradizionali, inducendo a interrogarsi sulle modalità attraverso cui il potere direttivo possa essere esercitato in forme innovative. In tale prospettiva, è stato evidenziato come il potere organizzativo e di controllo del gestore della piattaforma si manifesti innanzitutto attraverso l'architettura algoritmica, la quale incorpora funzioni di coordinamento, monitoraggio e valutazione della prestazione, contribuendo a ridefinire, almeno sul piano applicativo, i confini tra etero-direzione ed etero-organizzazione.

In questo contesto, la giurisprudenza, a livello nazionale, ha fatto ampio ricorso alla categoria dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015, quale strumento idoneo ad estendere le tutele del lavoro subordinato anche a rapporti formalmente autonomi, giungendo anche, in molti casi, in presenza di specifici indici, a una specifica qualificazione in termini di subordinazione.

Eppure, è innegabile che il lavoro tramite piattaforme digitali presenti alcune caratteristiche inedite, che talora sembrano finanche porsi al di là dei confini fra lavoro autonomo e subordinato. Come osservato, le condizioni sfavorevoli per i rider spesso derivano dalle relazioni di mercato in cui sono inseriti, che producono una dominanza contrattuale a fa-

---

<sup>16</sup> Per un approfondimento si veda G. PISANI, *Piattaforme digitali e autodeterminazione. Relazioni sociali, lavoro e diritti al tempo della governamentalità algoritmica*, Mucchi, Modena, 2023.

vore della piattaforma, anche al di fuori dei canoni tecnico-giuridici del lavoro subordinato<sup>17</sup>. In questo quadro, il potere delle piattaforme digitali sembra finanche sfidare la tenuta delle tutele connesse col riconoscimento della subordinazione, minacciando l'autonomia stessa del lavoratore, ben oltre i limiti contrattuali.

Com'è noto, il diritto del lavoro, attraverso il contratto, ha circoscritto l'oggetto del potere datoriale, limitando le ingerenze del datore di lavoro sulla sfera personale del lavoratore, in modo da garantire la protezione della libertà e della dignità di quest'ultimo. Basti pensare, a titolo emblematico, all'art. 8 del nostro Statuto dei lavoratori: la protezione della sfera personale del lavoratore avviene attraverso un meccanismo di esclusione<sup>18</sup>, da cui deriva la centralità del diritto alla riservatezza all'interno della disciplina lavoristica.

Si tratta di una delimitazione «artificiosa» in quanto resta assai complicato tracciare precisamente, nell'ambito dell'attività lavorativa, i confini fra le porzioni della persona coinvolte all'interno di un rapporto di subordinazione e quelle che risultano da esso escluse. Si tratta di introdurre delle demarcazioni rigide all'interno di un processo fluido, che investe le più ampie facoltà della persona di condurre la propria esistenza, di cui il lavoro costituisce un importante tassello. Eppure, all'interno del modello industriale, la standardizzazione di ruoli e mansioni permetteva una delimitazione e una definizione delle caratteristiche del potere datoriale sicuramente assai più precise rispetto a quanto sia possibile fare oggi nell'ambito dell'economia digitale. L'uniformità delle funzioni e l'omogeneità delle condizioni lavorative tipiche del modello fordista hanno permesso al contratto di svolgere al meglio il suo ruolo di mediazione, mitigando gli effetti del potere datoriale.

La capacità del potere algoritmico di far uso di quantità sempre maggiori di dati personali rende i confini fra lavoro e sfera personale assai più sfumati<sup>19</sup>. Ciò pone, dunque, delle sfide notevoli al modello di re-

---

<sup>17</sup> M.V. BALLESTRERO, *Le energie del lavoro tra soggetto e oggetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it, n. 99/2010, p. 12.

<sup>18</sup> A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1/2021, pp. 37-70.

<sup>19</sup> Come ha messo in evidenza Annamaria Donini, «l'applicazione di sistemi di *big data analytics* comporta rilevanti rischi di compressione dell'identità personale del lavoratore, così come di ogni altro utente del web (...). Quando il trattamento automatizzato a scopo di profilazione riguarda il lavoratore, l'impropria proiezione delle sue caratteristiche, per un verso, potrebbe comportare una violazione di quella parte dell'identità personale che si riferisce alla professionalità e agli altri elementi rilevanti nella relazione di lavoro e, per altro verso, metterebbe a repentaglio le componenti "personalissime" del patrimonio intellettuale e valoriale

golazione basato sul contratto di lavoro, che ha potuto esprimere al massimo la propria efficacia all'interno della grande stagione delle relazioni industriali novecentesche. A ben guardare, la sfida del management algoritmico è proprio quella di colonizzare quella sfera che attiene alle attitudini individuali, alle motivazioni del lavoratore, ai suoi gusti e alle sue passioni.

I processi di profilazione hanno infatti l'obiettivo di rendere sempre più efficaci le strategie di mobilitazione del lavoratore e in generale dell'utente: queste ultime mirano ad ottenere un'adesione che sconfini ben al di là dei confini contrattuali, e che vada in direzione di una confusione – e commistione – fra autorealizzazione e attività lavorativa. In questa maniera, le piattaforme digitali puntano ad ottenere una responsabilizzazione totale del lavoratore, attraverso una stimolazione dei suoi desideri e finanche dei suoi impulsi irriflessi<sup>20</sup>. Il tutto grazie all'accesso ad una marea di informazioni attinti anche al di fuori del lavoro stesso<sup>21</sup>.

È assai difficile, all'interno dello scenario delineato, giungere a perimetrare il raggio d'azione del «potere algoritmico», mettendo al riparo da esso la sfera personale del lavoratore, dalla cui protezione dipende la sua possibilità di autodeterminarsi liberamente. Ad essere minacciata è, qui, la capacità dei lavoratori di compiere decisioni libere e consapevoli, che si colloca ad un livello logicamente e cognitivamente precedente rispetto alla scelta degli incarichi, nonché all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. In altri termini, è la stessa facoltà di autodeterminazione – presupposto della decisione lavorativa e condizione della sua libertà – ad essere potenzialmente compressa dal governo algoritmico delle piattaforme. Si aprono qui alcune sfide centrali che investono il futuro della regolazione del lavoro algoritmico e, più in generale, delle piattaforme digitali.

#### 4. *Dalla subordinazione lavorativa all'autodeterminazione collettiva*

Il contratto, come abbiamo detto, costituisce un potente compromesso, su cui si addensano fattori eterogenei, anche esterni al perimetro

---

del prestatore, che non dovrebbero entrare nella disponibilità del datore, e che invece gli vengono fornite in una declinazione imprecisa e parziale» (A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2017, p. 41).

<sup>20</sup> A. REUVROY, T. BERNS, *Gouvernementalité algorithmique et perspectives d'émancipation*, in *Réseaux*, n. 1/2013, pp. 163-196.

<sup>21</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Ancona, 2019, pp. 147-160.

del contratto stesso. All'interno dell'economia digitale, tali processi si inseriscono all'interno di logiche di potere assai ampie e articolate: il potere algoritmico si genera dalla combinazione dei trattamenti automatizzati, che costituiscono veri e propri ecosistemi.

La logica di azione di tali procedure è tutt'altro che bi-direzionale<sup>22</sup>: non c'è da un lato una matrice singola di un potere direttivo che si indirizza verso un soggetto, entro gli argini circoscritti della prestazione lavorativa, così come definita dal contratto. Piuttosto, il carattere relazionale del potere digitale rende i confini del lavoro ancor più porosi, vista oltretutto la capacità dei dispositivi algoritmici di valorizzare e arricchire dati provenienti da fonti differenti, anche esterni all'ambito lavorativo.

Di qui la necessità di favorire, da parte del lavoratore, un controllo «in itinere» dei dati personali che vengono usati alle piattaforme per cui lavora. Un approccio unicamente «escludente», basato su una limitazione soltanto «esterna» alla gestione algoritmica dei dati personali, rischia di non essere sufficiente in un sistema in cui ogni azione digitale è potenzialmente passibile di monitoraggio e di trattamento automatizzato.

In una situazione del genere, il lavoratore deve poter avere contezza di tutti gli elementi e le decisioni che investono il suo rapporto con la piattaforma per cui lavora, attivandosi all'occorrenza per opporsi a processi che possano ledere i propri diritti. Egli può infatti essere consapevole di circostanze, potenzialmente rischiose, che sfuggano allo sguardo di un attore non direttamente coinvolto all'interno di tali processi, data l'estrema dinamicità e interconnessione dei meccanismi di gestione algoritmica, da cui deriva l'estensione delle sfere della personalità implicate.

A livello europeo, ci sono già stati interessanti tentativi normativi diretti a riconoscere dei poteri attivi del lavoratore nella tutela dei propri diritti all'interno delle relazioni di lavoro digitale. In particolare, la direttiva 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea dell'11 novembre 2024, introduce alcuni importanti strumenti al lavoratore nell'ottica di vigilare sui trattamenti automatizzati che incidono sulla sua condizione.

La direttiva ha assunto l'importanza degli obblighi previsti dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE/2016/679) per le piattaforme di lavoro: l'articolo 11 della Direttiva, declinando i principi contenuti nell'articolo 22 del Regolamento (da adesso in poi: GDPR), af-

---

<sup>22</sup> C. SARRA, *Il diritto di contestazione delle decisioni automatizzate nel GDPR*, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, n. 12/2019, pp. 33-69.

ferma che le persone che svolgono lavori su piattaforma hanno diritto di ottenere spiegazioni dalla piattaforma su qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato.

La piattaforma, dunque, deve consentire di discutere le ragioni di tali decisioni, chiarendole attraverso la mediazione di un referente umano. I lavoratori e i loro rappresentanti hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di riesaminare le decisioni, se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che una decisione abbia violato i loro diritti. Inoltre, ai sensi degli articoli 13 e 14, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali informino i lavoratori o i loro rappresentanti in merito alle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo.

In Italia, ulteriori obblighi informativi a carico del datore di lavoro sono stabiliti dal d.lgs. 104/2022, che recepisce la direttiva UE 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, e che, al contempo, si lascia ispirare dalla direttiva europea sul lavoro tramite piattaforme digitali, nonché dall'art. 22 del GDPR<sup>23</sup>.

Tali misure segnano dei punti di intersezione fra il diritto del lavoro e la disciplina sulla protezione dei dati personali, all'interno di un itinerario che sembra destinato a crescere ulteriormente, all'incrocio fra i due corpus normativi<sup>24</sup>. La direttiva europea, in particolare, introduce degli strumenti che permettano al lavoratore di vigilare sul rispetto dei propri diritti, opponendosi a quei trattamenti automatizzati, derivanti dall'esercizio dei poteri datoriali, che possono incidere sulle proprie condizioni di lavoro. Le misure menzionate vengono introdotte dopo una serie di articoli riguardanti la determinazione della corretta situazione occupazionale, la presunzione legale e le limitazioni del trattamento dei dati personali mediante sistemi automatizzati. Gli strumenti conferiti al lavoratore per esercitare un «contropotere» da opporre alle piattaforme, dialogando

---

<sup>23</sup> Per un approfondimento, si vedano, almeno, M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2024, pp. 285-307; G.A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2023, pp. 33-57.

<sup>24</sup> Sull'importanza della disciplina di protezione dei dati personali nella prospettiva di tutela del lavoratore e sul suo rapporto con il diritto del lavoro, si veda M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2024, pp. 285-307.

con la disciplina sul controllo dei dati personali, sembrano derivare dall'assunzione della profondità dei dispositivi di controllo algoritmico adottati dalle piattaforme. La direttiva, in questo quadro, cerca di far fronte all'insufficienza della corretta qualificazione come strumento per garantire la «protezione» del lavoratore, dotando quest'ultimo di strumenti di controllo «attivo». Le strategie di potere e di gestione algoritmica del lavoro, infatti, rischiano di sconfinare al di là dei limiti definiti dal contratto di lavoro, violando dei diritti e delle prerogative del lavoratore stesso.

In questo quadro, alla persona vengono riconosciute delle possibilità di verifica delle modalità in cui vengono gestiti i propri dati. La direttiva, allora, riconosce, declinandolo in senso propulsivo e dinamico, il ruolo del lavoratore all'interno dell'ordinamento, in una prospettiva affine, per certi aspetti, all'evoluzione che ha caratterizzato la disciplina europea sulla protezione dei dati personali.

C'è forse la necessità di fare dei passi avanti ulteriori rispetto a questo stadio, andando anche oltre le protezioni, pur fondamentali, connesse coi «limiti» posti dalla subordinazione e riconoscendo dei poteri di regolazione al lavoratore, che possano incidere «a priori» rispetto alla concreta attuazione delle procedure algoritmiche di gestione del lavoro, e non solo «a posteriori»<sup>25</sup>. La decifrazione delle infrastrutture algoritmiche su cui poggia il funzionamento delle piattaforme è assai da effettuare «ex post», ovvero dopo che i trattamenti automatizzati siano già stati messi in atto. Dunque, strumenti di carattere «rimediale» rischiano di comportare una responsabilizzazione sproporzionata del lavoratore, soprattutto quando tarati sull'iniziativa del singolo lavoratore, avvantaggiando esclusivamente l'azione delle piattaforme digitali.

Interessante è il fatto che la direttiva europea introduca l'obbligo di una valutazione dell'impatto del trattamento dei dati personali da parte dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati sulla protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. La direttiva riprende, declinan-

---

<sup>25</sup> Su linee per certi versi affini, Alessandro Bellavista afferma che è «indispensabile che siano assicurate forme di controllo individuale e, soprattutto, collettivo sulle scelte manageriali di introdurre sistemi decisionali automatizzati. Il che potrebbe pienamente giustificare l'introduzione di veri e propri moderni diritti di codeterminazione in questa materia. Ciò, per esempio, attraverso la previsione di procedure congiunte (svolte da rappresentanti del datore di lavoro e dei lavoratori) di validazione preventiva di tali sistemi nonché di monitoraggio continuo sul loro uso corretto» (A. BELLAVISTA, *Sorveglianza elettronica, protezione dei dati personali e tutela dei lavoratori*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2023, pp. 12-13).

dolo all'interno delle relazioni di lavoro, uno strumento introdotto con il GDPR, in particolare all'interno dell'art. 35. Nell'effettuare tali valutazioni, le piattaforme digitali, in quanto titolari del trattamento, chiedono il parere delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti.

Tale prospettiva può essere radicalizzata, permettendo innanzitutto ai lavoratori e alle loro organizzazioni di avere un ruolo attivo, e non solo di tipo consultivo, all'interno di tali procedure. Inoltre, le evidenze provenienti dalle attività di valutazione devono potersi tradurre in interventi normativi, all'interno di un modello di regolazione di carattere pluralistico, che permetta di rappresentare la complessità degli interessi coinvolti nelle relazioni digitali. Si apre una sfida di carattere eminentemente politico, di cui possiamo qui solo accennare i tratti salienti, concernente lo sviluppo di processi partecipativi all'interno della regolazione del digitale.

In questo quadro, emerge l'insufficienza di valutazioni d'impatto di stampo esclusivamente tecnico. Ad essere coinvolti nella gestione algoritmica ci sono interessi collettivi eterogenei, la cui regolazione impone un'attenta valutazione delle condizioni e delle effettive implicazioni di ogni applicazione digitale, ben al di là degli aspetti tecnico-informatici. Piuttosto, tali dimensioni reclamano valutazioni di carattere eminentemente politico.

Anche la regolazione efficace delle relazioni di lavoro esige la presa in considerazione di numerosi elementi concernenti il contesto entro cui si svolge il lavoro stesso, andando spesso anche al di là del perimetro della contrattazione. Se in passato il contratto esauriva la missione di limitare il potere datoriale, ponendosi come frontiera di più ampia civilizzazione dei rapporti sociali, oggi questa missione necessita di un processo più ampio.

In sintesi, la tutela della sfera personale interpella un ambito che va oltre la corretta definizione – pur fondamentale – del contratto di lavoro, e che investe piuttosto la creazione di condizioni realmente democratiche all'interno dello spazio digitale. La prospettiva di democratizzare i modelli di gestione dei dati, attraverso un sistema di governance di stampo partecipativo, ingloba e rende possibile la prospettiva del controllo sui propri dati da parte dell'utente, al centro dell'attuale disciplina europea sulla protezione dei dati personali. La tutela della libertà personale esige, insomma, di passare dal controllo degli utenti sull'uso dei propri dati personali ad una prospettiva ancor più ampia, basata sulla democratizzazione del digitale.

## 5. Conclusioni

La capacità delle piattaforme digitali di incidere, mediante strategie manipolative complesse, non solo sull'attività lavorativa ma anche sulle attitudini, sulle scelte e, in ultima istanza, sui tratti della personalità dei lavoratori, segna una tensione profonda con quella sfera «personalissima» che gli ordinamenti liberali hanno storicamente sottratto a ogni forma di potere direttivo. In questo contesto, la progressiva riconduzione del lavoro di piattaforma – in particolare quello di rider e autisti – nell'alveo della subordinazione, consolidata nella più recente evoluzione giurisprudenziale, ha rappresentato un passaggio decisivo verso il rafforzamento delle tutele. Essa, tuttavia, non esaurisce le esigenze di protezione che emergono nel contesto della governamentalità algoritmica.

Occorre, infatti, compiere un ulteriore avanzamento su un duplice versante. Da un lato, si rende necessario attribuire ai lavoratori poteri effettivi, non limitati alla mera protezione passiva, ma orientati a un controllo consapevole e incisivo sui processi decisionali automatizzati, in linea con le prime aperture offerte dalla disciplina europea in materia di lavoro tramite piattaforme. Dall'altro lato, si profila una sfida ancora più ambiziosa: superare una concezione meramente difensiva dei diritti, riconoscendo ai lavoratori non solo la facoltà di vigilare sull'uso dei propri dati, ma anche quella di partecipare attivamente alla definizione delle regole che governano tali processi.

In questa prospettiva, si apre lo spazio per l'elaborazione di un modello di governance pluralistico, nel quale le diverse categorie di utenti coinvolte nelle relazioni digitali concorrano alla regolazione dell'ambiente algoritmico. Tale proposta si inserisce in una concezione dinamica e immanente dei diritti, per cui essi non possono essere letti in base alla loro coerenza con principi astratti, ma in relazione alla concretezza degli interessi e dei bisogni che innervano i gruppi sociali.

Di qui la necessità di immaginare forme di co-regolazione capaci di valorizzare il contributo degli utenti e delle formazioni sociali collettive in cui essi sono organizzati, in modo da garantire adeguata rappresentazione agli interessi collettivi implicati nelle relazioni algoritmiche. Le formazioni sociali si configurano, così, non come mere destinatarie di decisioni, bensì come soggetti potenzialmente attivi nella produzione normativa, in grado di mediare tra istanze individuali e interessi collettivi, assumendo funzioni che, pur radicate nell'iniziativa privata, si avvicinano per alcuni profili a quelle dei pubblici poteri. Per questo, esse sono chiamate ad affiancare il pubblico nella realizzazione dell'interesse generale,

in direzione di una più efficace tutela dei diritti fondamentali e della possibilità dell'autodeterminazione dei lavoratori e, più ampiamente, degli utenti.

L'attuazione concreta di un modello ordinamentale di questo genere implica una trasformazione della stessa funzione pubblica, chiamata a esercitare prevalentemente compiti di mediazione, abilitazione e sintesi, piuttosto che di imposizione unilaterale. Ne deriva il superamento di una concezione piramidale dell'ordinamento, a favore di un assetto più articolato e inclusivo, capace di riflettere la pluralità delle identità e delle forme di vita che attraversano lo spazio digitale, offrendo al contempo spazi effettivi di autorealizzazione alle persone.

All'interno di formazioni collettive, il singolo può sviluppare una maggiore consapevolezza delle infrastrutture tecnologiche che lo circondano, contribuendo alla formazione di una «intelligenza collettiva» capace di tradursi in politiche e interventi condivisi. Ne deriva la possibilità di rafforzare le forme di tutela collettiva dei diritti, intervenendo non solo sugli effetti dei trattamenti algoritmici, ma anche sulla configurazione degli spazi digitali e delle relazioni che in essi si sviluppano.

Un modello di questo genere implica la coesistenza di molteplici forme di produzione normativa. Si delineerebbe, così, una riarticolazione dell'ordinamento giuridico che, pur senza rinunciare al ruolo della produzione legislativa tradizionale, si aprirebbe alla valorizzazione delle autonomie sociali e alla loro capacità di concorrere alla regolazione dei fenomeni digitali. In tale dinamica si intravede una rinnovata tensione verso un costituzionalismo «dal basso», capace di ricomporre, in forme inedite, il rapporto tra sovranità e autodeterminazione, rimettendo al centro i diritti, in un orizzonte digitale in trasformazione.

## INDICE DEI NOMI

### A

Adadi A. 74  
Aguilar Rubio M. 198  
Ahlstrom D. 74  
Ainis M. 147  
Alaimo A. 69, 191  
Alcañiz M. 46  
Alessi C. 97, 222  
Allegri M.R. 12, 13  
Aloisi A. 98  
Altimari M. 91  
Álvarez D. 45  
Alvino I. 100, 103  
Amato F. 174  
Ambra M.C. 122  
Ammannati G. 20  
Apostoli A. 70, 75, 136, 147, 166, 174  
Aragüez Valenzuela L. 48, 58, 60  
Arellano Ortiz P. 47, 58, 64, 65  
Armano E. 217  
Assens Serra J. 60  
Auby J.-B. 112  
Auer P. 46  
Augé M. 14  
Azzariti G. 70

### B

Backhaus G. 25  
Balandi G. 120, 122, 175  
Baldazzi D. 116  
Baldoni R. 8, 9  
Ballestrero M.V. 138, 225  
Balletti E. 100, 102, 103, 106  
Banfi D. 157  
Bano F. 87, 221

Barbera M. 97, 222  
Barbieri M. 102, 108  
Barbieri P. 46  
Barocas S. 76  
Barraco E. 102  
Bartole S. 70, 75, 208  
Bassotti M. 92  
Bastida Vialcanet R. 56, 61  
Battista L. 159  
Bavaro V. 89, 96  
Bayon Chacon G. 44  
Bazzicalupo L. 223  
Beck U. 14  
Bellavista A. 101, 229  
Bellini A. 161  
Bellomo S. 90  
Bellón Álvarez L.A. 43  
Benasayag M. 11  
Benfeld Escobar J. 65  
Bensaïd D. 26  
Benvenuti M. 130  
Berg J. 77  
Bergonzini G. 122  
Bergvall-Kareborn B. 218  
Berns T. 226  
Berrada M. 74  
Berti Suman A. 124  
Bertocco S. 104  
Bertolini S. 46  
Bertolissi M. 87, 136  
Berton F. 179  
Betz M. 199  
Biagi F. 169  
Biagi M. 128  
Bianchi D. 12  
Biasi M. 98  
Bifulco R. 138, 208

Bilancia P. 205  
 Bin R. 70, 75, 167, 174, 208  
 Bindi L. 126  
 Biondi Dal Monte F. 138  
 Biscaldi A. 126  
 Blossfeld H. 46  
 Boada Cuerva M. 60  
 Boada Grau J. 60  
 Bodini R. 128  
 Bollani A. 153  
 Bologna S. 154, 157, 160  
 Bonetto S. 118  
 Bordoni F. 210  
 Borelli S. 70  
 Borrajo Dacruz E. 45  
 Brambilla M. 137  
 Branca G. 114, 118, 127, 138, 160, 208  
 Bravo F. 199  
 Bria F. 112, 125  
 Brogi S. 20  
 Brollo M. 134  
 Bronzini G. 119, 120, 154, 174  
 Brunner O. 39  
 Buchholz S. 46  
 Bunt A. 75  
 Butera F. 128  
 Buttiglione R. 130  
 Buzzacchi C. 133, 135, 136, 137, 166

## C

Caamaño Rojo E. 43, 44, 47, 48, 49, 51, 53, 58, 59  
 Cabrera Jiménez M. 45  
 Cairoli S. 90, 92  
 Calabrese B. 111  
 Calderara D. 90  
 Califano L. 137  
 Camerlengo Q. 136, 147  
 Campesi G. 223  
 Camps Ruiz L. 47, 58  
 Cantaro A. 70  
 Caporale M. 112  
 Carabelli U. 121, 154  
 Carinci F. 98  
 Carinci M.T. 90  
 Carreras Roig L. 56, 61  
 Caruso B. 119, 158, 159, 163, 168, 183, 185  
 Caruso L. 220, 222  
 Casilli A.A. 218  
 Cassano G. 100  
 Cassese S. 205  
 Catelani E. 139, 140, 142, 146  
 Cattaneo S. 129  
 Cavallo Perin R. 112  
 Cavino M. 136  
 Cazes S. 46  
 Cazzetta G. 37, 120, 122  
 Cecchini S. 142  
 Cella G.P. 155  
 Celotto A. 138, 208  
 Cengia A. 26  
 Cera A. 111  
 Cestaro L. 114  
 Chan N.K. 69, 222  
 Chesta R.E. 220, 222  
 Chirico S. 202  
 Ciaccio V. 179  
 Ciervo A. 69  
 Cini L. 220, 222  
 Cipriani A. 183  
 Ciucciovino S. 162  
 Clementi F. 139  
 Colapietro C. 141  
 Colavitti G. 121  
 Comazzetto G. 2, 10, 40, 114, 116, 143, 147  
 Cooke F.L. 74  
 Corazza L. 184  
 Cortese C.G. 94  
 Corti M. 123, 181, 184, 187, 189, 190  
 Costa Pa. 1, 10, 37, 87, 112, 137  
 Costa Pi. 120, 121, 122  
 Costantino F. 94  
 Covino F. 136, 138  
 Crémer J. 199  
 Crestani V. 137  
 Criscuolo C. 100  
 Crudeli G.G. 191, 193  
 Cuocolo L. 139  
 Cuomo M. 10, 92

## D

Dagnino E. 95, 97, 217, 227  
 Dallago B. 128  
 D'Amico M. 137, 139, 140, 146  
 D'Amuri F. 128  
 D'Antona M. 163, 168, 174, 185, 225  
 D'Antonio A. 9  
 Davis V. 147  
 Dean M. 223  
 De Benedictis F. 147  
 De Cesare I. 2, 88, 138, 141  
 De Fazi S. 133, 143, 148  
 De Gioia Carabellese P. 198  
 Degl'Innocenti S. 161  
 Del Conte M. 134, 192  
 Della Giustina C. 198  
 Della Morte M. 40  
 Della Rocca M. 128  
 Del Punta R. 100, 103, 107, 183, 187  
 Del Rey A. 11  
 Delsol Ch. 11  
 De Martin J.C. 31  
 De Martino F.R. 40  
 De Minico G. 13  
 De Montjoye Y.A. 199  
 De Nictolis E. 124, 129  
 De Petris P. 200  
 De Stefano V. 98, 185, 217  
 Dessì O. 101, 103, 107  
 Di Carpegna Brivio E. 10, 15  
 Di Cataldo L. 134  
 Di Cosimo G. 9  
 Di Lisa M. 26  
 Di Nunzio D. 154  
 Domínguez Montoya A. 51, 59, 61  
 Donaggio E. 26  
 Donini A. 156, 161, 210, 217, 225, 226  
 Donoso Cortés J. 35  
 Dorigatti L. 161  
 Dourish P. 222  
 Dueñas Cid D. 56, 59

## E

Eco U. 40

Elmo M.G. 90, 94  
 Engels F. 21, 25, 26, 27  
 Esposito L. 9, 10  
 Esquirol J.M. 13, 14, 15  
 Eversmann L. 131

## F

Fabris A. 73  
 Faioli M. 190  
 Faleri C. 156  
 Fana M. 119  
 Fassina L. 121  
 Fatini T. 20  
 Federici M. 140  
 Fenoglio A. 95  
 Fernández García A. 59, 60  
 Fernandez-Macias E. 169  
 Ferrante V. 98, 106  
 Ferrera M. 86  
 Fici A. 197  
 Fineschi R. 27  
 Finocchiaro G. 9  
 Fiorucci A.V. 86  
 Flick G.M. 174  
 Forlivesi M. 157, 158  
 Foucault M. 223  
 Fragale E.N. 5  
 Franchia F. 129  
 Friedman G. 46, 88  
 Frosini T.E. 40  
 Fumagalli A. 123, 154, 160  
 Furrer M. 77

## G

Gaeta L. 111, 116, 119  
 Galimberti U. 11, 12  
 Galli C. 9  
 Galgano F. 127, 130  
 Gallino L. 30, 31, 86  
 Gamonal Contreras S. 48, 59, 63  
 García González G. 44, 45, 49, 54, 56, 57  
 Garofalo D. 154, 162  
 Gauthier G. 48, 59

Gentile C. 123, 191

Gergle D. 222

Ghera A. 70

Ghisleri C. 94

Giacomini G. 36

Giampieretti M. 208

Gianfrancesco E. 159

Giddens A. 14

Gigante M. 138

Ginès i Fabrellas A. 62

Giorgiantonio C. 128

Giugni G. 111, 115, 121, 153, 154, 157,  
160, 164

Goñi Sein J.L. 63

Gonzalez Vazquez I. 169

Gonzalo González B. 45

Gorz A. 174

Gosetti G. 111

Gottardi D. 161

Gramano E. 100, 102

Green A. 69

Grégoire G. 202

Grieco A.M. 155

Guaglianone L. 97, 222

Gualdini A. 122

Guazzarotti A. 40, 70

Guerrero Vizuete E. 47, 58

Guglielmetti C. 128

Guidi Moggia C. 63

Gutiérrez Rosa X. 47

## H

Hagen H. 198

Hamsun K. 33

Han B.C. 14

Hansen H.K. 71

Harmon E. 77

Heidegger M. 37

Heiland H. 217

Hernáinz Márquez M. 44

Hernández Cáceres D. 198

Herranz Ortiz A. 59, 60

Holyoake G.J. 197

Howcroft D. 218

Humphreys L. 222

## I

Iaione C. 118, 124, 119, 129, 130

Ianese S. 2

Iannace D.E. 124

Ichino P. 156, 162

Imberti L. 158

Ingrao A. 100, 103, 105, 220, 222

## J

Jacobs D. 46

Jarrahi M.H. 74

Jünger E. 37, 38, 41

## K

Kammer P. 26

Kantorowicz E.H. 38

Kaupa C. 202

Kelly-Lyth A. 74

Khan Freund O. 96

Khan L. 199

Kinder E. 74

King A.G. 221

King D. 46

Kleinberg J. 76

Kocka J. 46

Kogut B. 128

Komlosy A. 46

Korbi S. 126

## L

Lambertucci P. 98, 100, 103

Lantarón Barquín D. 96

Lassandari A. 154, 157, 162

Lauzon C. 75

Lazzari C. 88, 161

Lee M.K. 74

Lemmens A. 74

Levi A. 100

Levy K. 76

Lévy P. 11, 15

Lizama Portal L. 59

Llamosas Trápaga A. 48, 50, 51, 59  
 Longo F. 187  
 López Ahumada E. 48, 53, 54, 64, 65  
 López De Mántaras Badía R. 61  
 Lorenzetti A. 137  
 Lorenzon S. 70  
 Lotito P. 205  
 Lount M. 75  
 Lucarelli A. 130  
 Lucchetta G.A. 25  
 Luciani M. 136, 174  
 Ludovico G. 176  
 Lunardon F. 136

## M

Madia M. 130  
 Magagnoli S. 10, 89, 94  
 Magnani M. 155, 157  
 Maiello A. 9  
 Maio V. 100, 101, 103, 107, 157, 185  
 Malamidis H. 215  
 Mancini C. 16  
 Mancini F. 114, 118  
 Manfredonia E. 146  
 Manganaro F. 129  
 Mann T. 41  
 Manna M. 124, 130  
 Marazza M. 103, 104, 156  
 Maresca A. 100, 103, 105, 134, 143  
 Mari G. 20  
 Marrone M. 157, 167, 170  
 Martelloni F. 153, 154, 157, 160  
 Martínez Fons D. 63  
 Martínez Herrera E. 54, 64  
 Martini G. 145  
 Martino V. 76  
 Martone M. 134  
 Marx K. 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,  
 29, 30, 31, 85, 131  
 Maserati T. 95  
 Massa Pinto I. 87, 119  
 Mastrojanni O. 139  
 Matera V. 126  
 Matucci G. 138  
 Mayo E. 200

McAfee A. 126  
 McNeil N. 74  
 Menz G. 46  
 Mercader Uguina J. 55, 59, 61  
 Merlin A. 140  
 Meseguer González P. 61  
 Michieli A. 2, 16, 41, 123, 128, 137, 181,  
 191, 194  
 Miguélez F. 46  
 Milanez A. 74  
 Milani L. 13  
 Militello M. 88  
 Miller P. 223  
 Miny X. 202  
 Möhlmann M. 74  
 Molina Navarrete C. 45, 53, 54  
 Molino M. 94  
 Monereo Pérez J.L. 45  
 Monteiro R. 46  
 Montoya Melgar A. 44  
 Moreno Gené J. 56, 58, 59, 60, 61  
 Mori A. 155, 157, 160  
 Morissens L. 202, 205  
 Morozov E. 112, 125  
 Morris M.R. 222  
 Mortati C. 118  
 Mrkonich M.J. 221  
 Mulgan G. 15, 16  
 Murgia A. 217  
 Murru A. 87  
 Myers L. 46

## N

Napoli M. 120, 123  
 Napolitano M. 147  
 Nardella D. 208  
 Nardocci C. 137  
 Nelson R.R. 128  
 Nesti G. 112  
 Newlands G. 74  
 Nigro A. 208  
 Nogler L. 40, 103  
 Nogueira G.M. 45  
 Nolfi G. 118  
 Nuzzo V. 100, 102, 103, 106

## O

Occhino A. 133  
 Olivetti M. 139, 208  
 Olivito E. 124  
 Orlando M. 1  
 Osio Havriluk L. 53, 54, 60

## P

Pace A. 9, 70, 128  
 Padovano A. 187  
 Pallini M. 154  
 Palomeque López M. 47, 58  
 Pane S. 124  
 Papadimitropoulos V. 215  
 Pardolesi R. 199  
 Parent-Rocheleau X. 220  
 Parker S.K. 220  
 Paruzzo F. 199  
 Pascuzzi G. 9, 13  
 Pasinetti M. 128  
 Pasquale V.F. 74  
 Pasqualetto E. 112  
 Pedrazzoli M. 163  
 Pepe F. 204  
 Pera G. 159  
 Perniciano C. 160  
 Pero L. 85  
 Perulli A. 154, 155, 156, 160, 225  
 Peruzzi M. 98, 111, 185, 188, 228  
 Pesole A. 169  
 Pessi A. 103  
 Petrucciani S. 20, 23  
 Pezzini B. 137  
 Pezzini G. 162  
 Picucci A. 124, 125  
 Pietrangelo M. 13  
 Pignocchi M. 2  
 Pilati A. 160  
 Pinto Sarmiento Y. 1, 49, 53, 54, 56, 57,  
 58, 60, 62  
 Pinto V. 102, 108  
 Piore M.J. 45  
 Pirro F. 122  
 Pisani C. 97, 103, 104

Pisani G. 2, 16, 17, 224  
 Pitruzzella G. 199  
 Pizzolato F. 1, 5, 13, 40, 70, 88, 112, 115,  
 121, 122, 127, 129, 133, 135, 136, 137  
 Plá Rodríguez A. 43  
 Polanyi M. 128  
 Poletti D. 85, 89, 93  
 Ponte F.V. 98  
 Ponzellini A.M. 86, 128  
 Poperl K. 215  
 Predieri A. 130  
 Preterossi G. 41  
 Preteroti A. 90, 92  
 Prieto C. 46  
 Principe Q. 37  
 Proia G. 97, 103, 104, 105, 106  
 Puccetti E. 177

## Q

Quaini A. 2, 162, 164  
 Quesada Segura R. 45  
 Quiróz Trejo J. 43

## R

Racca G.M. 112  
 Raghavan M. 76  
 Ramírez Martínez J. 47  
 Rani U. 77  
 Raval N. 222  
 Ray J.E. 92  
 Razzolini O. 108, 158  
 Recchia G.A. 156, 159, 228  
 Remi S. 126  
 Rescigno G.U. 70, 174  
 Resta G. 119  
 Reuvroy A. 226  
 Ricci C. 204  
 Ricci M. 100, 103  
 Richiardi M. 179  
 Rifkin J. 126, 174, 218  
 Rigoni L. 124, 125  
 Rivosecchi G. 127  
 Rocca E. 128

Rocchi L. 90  
 Rocha Sánchez F. 48, 60  
 Rodomonte M.G. 138  
 Rodotà S. 10, 13  
 Rodríguez Fernández M.L. 48, 59, 60  
 Rojas Miño I. 59  
 Romagnoli U. 120, 121, 122  
 Romero Burillo A.M. 56, 58, 59, 60  
 Ronchetti L. 40  
 Ronsenblat A. 221  
 Rosa F. 139, 140, 142, 149  
 Rosanò A. 95, 113  
 Rose N. 223  
 Rosenbaum Carli F. 56, 59, 60  
 Rossi Doria A. 137  
 Rossi F. 112  
 Rossi N. 2, 98, 109, 193  
 Rota A. 111, 156  
 Rueda D. 46  
 Ruggiu C. 74  
 Rullani E. 25, 29  
 Rusciano M. 99  
 Russo N. 111

## S

Sabatini A. 137  
 Sabel C.F. 45  
 Sacchetti S. 128  
 Sacchi S. 179  
 Saitto F. 205  
 Sala F. 126  
 Sala Franco T. 47, 58  
 Salardi S. 10  
 Salazar C. 70, 138  
 Salese V. 173, 210  
 Salimbeni M.T. 100, 101, 108  
 Sánchez Bayón A. 45, 46  
 Sancino A. 10  
 Sandulli P. 159  
 Santander Gidi J.A. 61  
 Santoni F. 157  
 Santoro Passarelli G. 158  
 Santucci R. 96  
 Saporiti M. 10  
 Saraceno C. 176

Sarra C. 228  
 Sartori A. 103, 104, 162, 185  
 Scalone A. 112, 127  
 Scandola S. 119  
 Scarano L. 120, 121, 122  
 Scarpelli F. 187  
 Schepisi C. 119  
 Schiavone A. 15  
 Schmitt C. 33, 34  
 Schweitzer H. 199  
 Sciarra S. 163  
 Sciarretta F. 129  
 Seghezzi F. 20, 123  
 Semenza M. 155, 157, 160  
 Serrano Fernández M.J. 60  
 Silberman M.S. 77  
 Silvestri G. 139  
 Sitzia A. 100, 102  
 Smorto G. 161, 210  
 Soederberg S. 46  
 Soldani F. 26  
 Somma A. 118, 120, 122, 123  
 Spender J.C. 128  
 Spinelli C. 134  
 Spinelli G. 102  
 Sprague R. 221  
 Srnicek N. 85, 183, 199  
 Stedman-Jones D. 46  
 Stradella E. 146, 148  
 Strazzari D. 138  
 Sugden R. 128  
 Sundararajan A. 218  
 Supiot A. 120, 187  
 Sutherland W. 74

## T

Talete 34  
 Tarsi A. 176  
 Tebano L. 98, 185  
 Tedesco J.C. 60  
 Teli M. 217  
 Testa D. 2, 87, 112, 114, 116, 118, 119,  
 124, 125, 127  
 Teubner G. 5  
 Timellini C. 89, 91, 93

- Tirabassi L. 199, 200, 214  
 Tiraboschi M. 87, 88, 123, 134, 162  
 Tomba M. 26  
 Tonarelli A. 20  
 Topo A. 97, 103, 104, 108  
 Tortorici S. 200, 211, 215  
 Trebor Scholz R. 200  
 Trentin B. 128  
 Treu T. 97, 111, 118, 119, 123, 138, 160, 183  
 Tripodina C. 139, 140, 141  
 Troianello P. 202  
 Trojsi A. 99, 162  
 Trujillo Pons F. 91, 96  
 Tullini P. 101, 102, 103, 105, 156, 170, 171, 175, 185, 187, 221  
 Tuori K. 202  
 Tuozzolo C. 25, 28, 29
- U
- Ugarte Cataldo J.L. 50, 51, 59  
 Umbrello S. 187  
 Urzi Brancati M.C. 169
- V
- Vallauri M.L. 103  
 Van Der Linden M. 46  
 Varanini F. 111  
 Vargas Vasserot C. 198  
 Vásquez Trespalacios E. 54, 64  
 Vecchi B. 217  
 Verdolini E. 2
- Vigevani G.E. 139  
 Vivaldi E. 122  
 Volpi F. 133, 134, 145, 146, 149  
 Voza R. 155
- W
- Walker Errázuriz F. 58  
 Weiskopf R. 71  
 Winter S.G. 128  
 Wolf C.T. 74
- X
- Xilo G. 124, 125
- Y
- Yampolskiy R.V. 74  
 Yuk Hui 12
- Z
- Zaganelli M.V. 10  
 Zagrebelsky G. 70, 135, 137  
 Zalmanson L. 74  
 Zander U. 128  
 Zaru E. 26  
 Zhang M.M. 74  
 Ziccardi G. 220  
 Zoli C. 100, 103, 107  
 Zoppoli L. 99, 162  
 Zuboff S. 199

## VOLUMI PUBBLICATI

---

1. G. BERGONZINI, *Una Corte costituzionale aperta? Comunicazione partecipazione contraddittorio*, 2021.
2. G. COMAZZETTO, *La solidarietà necessaria. Metamorfosi di un principio nell'orizzonte costituzionale europeo*, 2023.
3. M. BERTOLISSI - C. PAGLIARIN (a cura di), *Il destino delle risorse pubbliche. Reperimento gestione giurisdizione*, 2023.
4. M. BERTOLISSI - G. BERGONZINI - G. TIEGHI, *Corte costituzionale in pubblico. L'autorevolezza del giudice*, 2023.
5. M. BERTOLISSI (a cura di), *Lettera enciclica di Giovanni XXIII Pacem in terris. Costituzioni e Carte dei diritti*, 2023.
6. G. TIEGHI (edited by), *Comparative Law and Global English for Legal Studies. A Law-Linguistic Journey*, 2024.
7. G. COMAZZETTO, *I livelli essenziali delle prestazioni tra processi di differenziazione ed esigenze di eguaglianza*, 2024.
8. G. COMAZZETTO - A. MICHIELI - F. PIZZOLATO (a cura di), *Il lavoro nell'era digitale: scenari, fonti, soggettività*, 2026.

Finito di stampare  
nel giugno 2026  
Grafica elettronica - Napoli