

Gig economy: vino vecchio in una bottiglia nuova?

di Savino Balzano

Abstract: *Gig economy: old wine in a new bottle?* – This reflection is intended to highlight that the general objective of flexibilising the world of work remains a priority in the determination of public policies, even in those countries that were once oriented towards forms of capitalism more attentive to social rights. Emergencies, most recently the health crisis, have not represented moments of rupture, but rather of acceleration of certain dynamics. Initiatives ostensibly intended to guarantee an improvement in workers' conditions, then, when observed more closely, confirm the tendency to recognise mere 'minimum rights'. By means of comparison, it was also possible to recognise a well-known ongoing trend (taking certain counter-trends into account, however): that of taking neo-American capitalism as the inspiring model for public decision-makers.

Keywords: Gig economy; Models of capitalism; Labour law; Flexibilisation; minimum rights.

1. *Gig*: espressione antica per fenomeno moderno

L'apice di una riflessione critica attorno al fenomeno della *gig economy* può, con la dovuta approssimazione, essere collocato nel 2018, in concomitanza con un fatto di cronaca che ha scosso l'opinione pubblica internazionale. In quell'anno, infatti, Don Lane, un corriere inglese della ditta tedesca di logistica *Dpd* morì a causa di un grave diabete che da tempo lo affliggeva, malattia che avrebbe trascurato per via dei ritmi di lavoro e in generale delle condizioni di lavoro cui era sottoposto¹. Il caso suscitò un forte clamore anche

¹ Quanto emerge dalla cronaca del fatto è particolarmente inquietante e diviene più chiaro nel leggere le parole della vedova di Don Lane, Ruth Lane, e di Frank Field (*House of Commons' work and pensions committee*): «Lane had collapsed twice, including once into a diabetic coma while at the wheel of his DPD van during deliveries, when the company fined him in July after he went to see a specialist about eye damage caused by diabetes. He collapsed again in September and finally in late December having worked through illness during the Christmas rush. He died at the Royal Bournemouth hospital on 4 January, leaving behind a widow, Ruth, and a 22-year-old son. He had worked for DPD for 19 years. (...) In the days before he died, he was feeling sick and vomiting blood, Ruth said, adding that he told her: "I really don't want to work, but I have to." "They are like employees, not self-employed," she said. (...) "How can modern Britain allow workers who are dedicated to their job to be driven to an early grave by such appalling exploitation?" said Field. "DPD have been told time and again that their punitive regime is totally unjust, particularly as their workers are labelled 'self-employed'. Such mistreatment of workers smacks of sweated labour from the Victorian

perché, proprio il giorno prima della sua morte, il lavoratore venne multato da *Dpd* di 150 sterline per non aver effettuato tutte le consegne previste per quella giornata: la consegna, tuttavia, non fu concretamente possibile dal momento che il lavoratore si sottopose ad una visita medica legata proprio alla patologia che da tempo lo tormentava e che di lì a poco ne avrebbe causato il decesso. L'indignazione fu tale da indurre la *Dpd* a cambiare la propria politica aziendale in materia di visite mediche dei lavoratori².

Uno degli elementi probabilmente più importanti da evidenziare preliminarmente riguarda la narrazione stessa attorno al fenomeno della *gig economy* (come per altre importanti "innovazioni" riguardanti il mondo del lavoro, quale ad esempio lo *smart working*): bisogna infatti cominciare coll'interrogarsi circa la loro reale portata rivoluzionaria, circa l'esistenza o meno (e, nel caso, in quale misura) della trasformazione che nel modello di lavoro, nella relazione di lavoro, essi hanno avuto la capacità di comportare³.

Possiamo in buona sostanza considerare davvero la *gig economy* come qualcosa di radicalmente nuovo (sempre ovviamente circostanziando il nostro ragionamento al rapporto di lavoro e alle dinamiche in esso declinate)⁴, oppure sarebbe più realistico considerarla come «vino vecchio in una bottiglia nuova»⁵? Utile potrebbe essere partire dalla stessa parola, *gig*, la quale ormai parrebbe avere la capacità di qualificare chiaramente l'economia all'interno della quale ci muoviamo. In effetti è curioso come sia stata scelta una espressione decisamente antica, per alcuni risalente già al medioevo⁶, per

era». *DPD courier who was fined for day off to see doctor dies from diabetes*, *The Guardian* del 5 febbraio 2018.

² Così come ricostruito in C. Crouch, *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, 2019, 7.

³ Cfr. senza pretesa di esaustività A. Perulli, S. Bellomo (Eds), *Platform work and work 4.0. Platform work and work 4.0: new challenges for labour law*, Padova, 2021; S. Bellomo, F. Ferraro (Eds), *Modern Forms of Work: A European Comparative Study*, Roma, 2020; S. Bellomo, A. Preteroti, *Recent labour law issues. A multilevel perspective*, Torino, 2019.

⁴ Cfr. ad esempio G. Santoro-Passarelli, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2, 2019, 417-467; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2017; M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 3, 2016, 651-663; V. Comito, *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Roma, 2016; G. G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 4, 2016, 461-469; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 4, 2016, 748-764.

⁵ «A key posit is that the gig economy is just the latest trend catchphrase capturing a spectrum of flexible (or precarious) work arrangements that have existed in one form or another since the ascendancy of capitalism in the sixteenth century. Indeed, it could be argued that such work arrangements, aside from the post-Second World War welfare state phase in mature, western states, have constituted the dominant arrangement in capitalist societies. The gig economy then could be interpreted as "old wine in a new bottle". However, the emergence of the gig economy has also been posited in terms of technological advancements that have led to the automation of certain functions and the coming together of information technology and telecommunications technologies». A. De Ruyter, M. Brown, *The Gig Economy*, New York, 2019, 1.

⁶ «One of the earliest uses of the word "gig" was in the medieval period where a gig referred to something that spins around. Indeed, the rotary washing line, a relatively

qualificare un fenomeno unanimemente ritenuto legato ai giorni nostri: la parola sarebbe infatti tradizionalmente riconducibile a qualcosa che “gira”, con velocità e frequenza tutto sommato imprevedibili (in quanto legate ad agenti atmosferici quale il vento), forse un arnese adoperato nel tessile. Questa è certamente una radice interessante, rievoca le dinamiche del lavoro mediante piattaforma: esso tende ad essere imprevedibile, in base alle “chiamate” e al loro flusso determinato dall’utenza che ricorre alla piattaforma, e in un certo senso tale flusso richiama appunto il vento, in una dinamica circolare e priva di linearità e conclusioni, dal momento che ad una chiamata segue (auspicabilmente per l’operatore) la successiva.

Il senso più comunemente attribuito all’espressione, ad ogni modo, è ricondotto al mondo dello spettacolo: un senso che tuttavia potrebbe risultare distorto rispetto a quello originario.

Esso infatti si riferisce a quegli intrattenitori i quali, realmente autonomi e svincolati dal committente, si esibiscono in luoghi differenti, in tempi differenti, emancipati rispetto ad ogni possibile forma di eterodirezione e, soprattutto, performano per una pluralità (anche assai vasta) di soggetti diversi. C’è chi ha osservato come l’associazione della *gig economy* allo spettacolo «sembra più un tentativo cinico di associare una forma di impiego problematica al fascino del mondo dello spettacolo che un tentativo sincero di definire una nuova forma di rapporto di lavoro»⁷. È comunque da riconoscere come, anche se associata al mondo dello spettacolo, non necessariamente l’espressione debba lasciar intendere l’esistenza di condizioni di lavoro particolarmente edificanti: alcuni avanzano infatti l’ipotesi per la quale essa rappresenterebbe l’acronimo, elaborato forse nel panorama jazzistico americano, di *God Is Good*, ad intendere la natura assolutamente fortuita e “provvidenziale” della prestazione lavorativa e della sua retribuzione⁸.

Si registra sin da subito una divaricazione di senso tra ciò che di positivo l’espressione *gig* potrebbe indurre a pensare, attribuibile ad esempio alla spensieratezza che siamo soliti intravedere (forse infondatamente) in una vita dedicata all’arte o allo spettacolo, e la realtà delle cose.

Viene alla memoria quel dialogo celeberrimo de *L’Arte della commedia*⁹, opera composta da Eduardo De Filippo nel 1964, nel quale si confrontano un attore squattrinato, Campese, e il Prefetto De Caro. Campese lamenta proprio il fatto che l’attore viva una vita di stenti, scarsamente riconosciuto dalla società e dall’autorità. Anche in quel dialogo si riscontra una certa contraddizione tra la vulgata comune, secondo Campese artatamente alimentata

recent invention, is sometimes colloquially referred to as a “whirligig”. The only stable pattern the whirligig has is its rotatory motion, but the direction, speed and frequency of rotation is unpredictable, sporadic and temporary, subject to the vicissitudes of the wind». A. De Ruyter, M. Brown, cit., 2.

⁷ C. Crouch, *Se il lavoro si fa gig*, cit., 10.

⁸ A. De Ruyter, M. Brown, cit., 3.

⁹ E. De Filippo, *L’arte della commedia*, Torino, 1991.

per creare confusione, e la realtà delle cose. E difatti De Caro, sordo al lamento dell'attore, rimane della sua opinione: «lei pretenderebbe di risolvere la crisi del teatro con la pagina del sillabario e l'Albo professionale. Il teatro è affascinante appunto per la possibilità che ha di offrire all'attore una vita spensierata, libera dalla tirannia dell'impiego monotono, esente da qualsiasi responsabilità e dovere cui si va incontro quando il proprio nome viene registrato in un Albo professionale». Il tema della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro potremmo considerarlo per certi aspetti ricorrente, certamente attualissimo ancora oggi, quantomeno in relazione a ciò di cui qui si tratta.

Sarebbero dunque libertà, autonomia, spensieratezza, imprevedibilità (di luogo, tempo, committente) le caratteristiche del lavoro *gig*: si fatica tuttavia a incasellare in tal senso quanto la cronaca ci restituisce di queste categorie di lavoratori, laddove la persona resta di fatto vincolata al funzionamento della piattaforma (declinata al singolare, come unico datore di lavoro), a sua completa disposizione e sotto la sua stretta direzione e organizzazione. In considerazione di ciò, si riporta anche una ricostruzione più colorita del termine *gig* associato a questo modo di lavorare, probabilmente arbitraria e provocatoriamente polemica: quella fornita da coloro i quali collegano la sua etimologia a quella della parola “gigolò”¹⁰.

Sin da queste primissime considerazioni emerge dunque un punto, quello posto in apertura e assai problematico e significativo: se non siamo dinanzi a qualcosa di davvero nuovo (o nuovo solo in parte, ad esempio in mera considerazione dell'utilizzo di strumenti digitali quali un'applicazione dello *smartphone*), quali sono le costanti attorno alle quali si muove la riflessione circa le condizioni di lavoro di questi individui e, soprattutto, perché dipingere come tale (nuovo, appunto) un fenomeno per certi versi paragonabile sovrapponibile a quello del lavoro a domicilio delle sarte italiane tra il XIX e il XX secolo¹¹?

Per provare a individuare e comprendere le dinamiche da tempo in atto, si è ritenuto utile osservare diverse tradizioni ed esperienze giuridiche. Oltre a ripercorrere le tappe italiane, alcuni cenni sono stati riservati alle esperienze californiana e inglese, dove lo sviluppo del capitalismo mediante piattaforma è risultato più rilevante, e a quella spagnola, la quale pare segnare una controtendenza rispetto ai processi di flessibilizzazione da tempo in atto. Le esperienze nazionali non possono da sole aiutare ad inquadrare

¹⁰ «The relationship between stakeholders in the gig economy is also served well by another use of the word gig, as part of the word “gigolo”. The gigolo is a male escort or social companion who is supported by a woman in a continuing relationship, often living in her residence or having to be present at her beck and call.». A. De Ruyter, M. Brown, cit., 6.

¹¹ Cfr. ad esempio R. Balestri, *Mestieri "tradizionali" e donne "spregiudicate". Le operaie del vestiario a Milano tra lavoro a domicilio e manifattura* in *Storia in Lombardia*, Milano, 1994 o V. Maher, *Un mestiere da raccontare. Sarte e sartine torinesi tra le due guerre*, in *Memoria. Rivista di storia delle donne*, 8, 1983.

un fenomeno che pare rispondere anche a regie internazionali e sovranazionali: riferimenti sono apparsi rilevanti all’operato dell’Ocse, dell’ILO e dell’Unione Europea.

Ciò che sin dalle prime letture si è infatti sospettato è che, attraverso differenti percorsi, si sia in varie esperienze giuridiche giunti al medesimo risultato e alla medesima realtà di fatto: un sistema interamente focalizzato sul riconoscimento di diritti “minimi” (attribuzione, quella minimalista, peraltro sempre più espressamente ricorrente). L’esperienza inglese e quella californiana esaltano il ruolo del formante giurisprudenziale¹², quella eurounitaria il legislativo con la nota direttiva che sarà di seguito esaminata, quella spagnola (in decisa controtendenza nei contenuti) punta principalmente sulla legislazione nazionale, stimolata anche da diverse pronunce della giurisprudenza. Molti di questi percorsi, peraltro, non possono essere interpretati correttamente senza considerare ampiamente l’influenza esercitata in ambito internazionale (oltre che sovranazionale): il ruolo dell’Ocse è stato dunque preso in considerazione nella sua funzione di elaborazione di un vero e proprio programma per le politiche pubbliche di molti stati nazionali. In particolare quest’ultima ha giocato un ruolo di primo piano nei processi di mutazione giuridica di quei paesi che si richiamavano al modello capitalistico renano, guidandoli verso formulazioni assai vicine a quella neoamericana¹³.

2. L’antica ricerca di un “equilibrio” tra flessibilità e sicurezza

Non sempre il punto di equilibrio nel conflitto di interessi tra le parti (relativamente al mondo del lavoro) è ricaduto in favore della parte datoriale, dell’impresa.

Che vi sia infatti un rapporto tra propensione al cambiamento e sicurezza sociale pare piuttosto intuitivo: l’indeterminatezza e l’imprevedibilità circa gli effetti connessi all’apertura di una nuova fase possono fisiologicamente indurre un atteggiamento restio, di resistenza, di aggrappamento alla realtà esistente e conosciuta. Se ne deduce che esistono diversi modi per approcciarsi ad un momento per così dire nuovo (oggi si direbbe emergenziale) e non necessariamente la strada da percorrere è quella della flessibilizzazione o, assumendo un linguaggio polemico nei suoi confronti, della precarizzazione.

Ne era consapevole William Beveridge già nel 1942, quando, impegnato sul suo progetto per la sicurezza sociale e il *welfare state* in occasione del secondo conflitto mondiale, ebbe modo di evidenziare che «le persone sono disposte ad accogliere il cambiamento e a contribuirvi solo se hanno una base di sicurezza»¹⁴. Il programma¹⁵, che peraltro costituiva solo una

¹² Che nel caso californiano ha stimolato un intervento del legislatore, v. *infra*.

¹³ V. M. Albert, *Capitalismo contro capitalismo*, Bologna, 1993.

¹⁴ C. Crouch, *Se il lavoro si fa gig*, cit., 17.

¹⁵ W. Beveridge, *Social Insurance and Allied Services*, London, 1942.

parte di una trilogia di pubblicazioni¹⁶ contenente tutte le idee dell'autore per una ricostruzione economica e sociale del Regno Unito dopo la seconda guerra mondiale¹⁷, si presentava ambizioso: come noto intendeva liberare gli individui dal bisogno¹⁸. Esso ebbe una fortissima eco anche ben oltre i confini nazionali¹⁹ e, seppur con i doverosi distinguo, il tema dell'emancipazione della società democratica attraverso lo sviluppo dello stato sociale occupò il dibattito politico per molti anni.

La sicurezza sociale, alla quale affidare il ruolo di architrave strutturale del benessere anche economico della nazione, era da intendersi anche in relazione alle condizioni di lavoro, alla contrattualizzazione, all'edificazione di uno *standard work*, che soppiantasse l'idea di *casual work*, ritenuto quest'ultimo irregolare e insicuro²⁰ (in quanto tale, foriero di povertà e malessere: fenomeni che avrebbero comportato disagi e costi per la collettività, elemento quest'ultimo di particolare rilevanza nella prospettiva inglese e statunitense).

La fase post bellica può per certi aspetti essere intesa quale scintilla per il rilancio di una politica forte a protezione delle lavoratrici e dei lavoratori, una scintilla che ha indotto a tracciare una traiettoria, nella quale il momento di massima tutela è rappresentato evidentemente, quantomeno in relazione

¹⁶ Il secondo, intitolato *Full employment in a free society* è del 1944. Il terzo, *Voluntary action: a report on methods of social advance*, del 1948.

¹⁷ B. Harris, *Social security, full employment and voluntary action: the three pillars of William Beveridge's welfare society*, in *Social Policy and Administration*, 56, 2, 2022, 203-216.

¹⁸ Il Rapporto è stato definito quale frutto di uno «scambio trans-atlantico di idee e programmi socio-economici» già avviato negli anni '30 e poi amplificato dagli eventi bellici: «nel 1941, la Carta atlantica pose la «libertà dal bisogno», attraverso la creazione della sicurezza sociale, tra i principi ispiratori della ricostruzione nei singoli Paesi. Tale obiettivo ambiva inoltre a delimitare uno spazio geopolitico che, nel dopoguerra, avrebbe dovuto accomunare le Nazioni unite grazie ad alcuni postulati di politica sociale». M. Mioni, *Quale «sicurezza sociale»? Il Rapporto Beveridge nei progetti di riforma e nel dibattito italiano (1943-46)*, in *Memoria e Ricerca, Rivista di storia contemporanea*, 2, 2021, 313.

¹⁹ Per una ricostruzione, principalmente dedicata al dibattito italiano, si veda senza pretesa di esaustività M. Mioni, *Quale «sicurezza sociale»? Il Rapporto Beveridge nei progetti di riforma e nel dibattito italiano (1943-46)*, cit., 313-334. Per le evoluzioni successive, I. Masulli, *Dalla «Commissione D'Aragona» alla «Commissione Onofri» del 1997: cinquant'anni di progetti di riforma disattesi*, in L. Guerzoni, *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la «Commissione Onofri»*, Bologna, 2008, 59-72.

²⁰ «Over a century ago, the founding fathers of British social statistics investigated the causes of destitution among Britain's labouring poor. Irregular and insecure work (termed 'casual'), then as now, proved a fundamental cause of poverty and social dependency. However, unlike today, it was also understood to threaten future prosperity. (...) After 1945, in conditions of full employment, standard work contracts became the negotiated norm. Beveridge's wartime writings reveal how he planned to secure productive capacity lost by idle labour: unused capacity found among the unemployed and also embedded in traditional (not least casual) working practices sustained by unions and interwar management to protect jobs and spread work». N. Whiteside, *Flexible employment and casual labour: a historical perspective on labour market policy*, in *History and policy*, 2017.

al caso inglese, dall'*Employment Protection Act* del 1975²¹. In tale documento si cementava un rapporto forte tra la salvaguardia dei diritti individuali dei lavoratori e le loro prerogative politiche e sindacali in senso lato²². Si costituivano rilevanti presidi di tutela quali remunerazione garantita in specifiche situazioni, riposo definito, possibili azioni in risposta all'inadempienza del datore di lavoro, protezioni in materia di licenziamento²³: tutto nella piena consapevolezza di come «the new range of individual employment rights (notably, guarantee payments in lay-offs; medical suspension pay; maternity and pregnancy rights; rights in insolvency, to a written statement on dismissal and to an itemised pay statement; new remedies for unfair dismissal; improvements in redundancy rights; new rights to notice and statements in written particulars is bound to affect the parties at the collective bargaining table»²⁴.

Il caso inglese non fu certamente isolato: arata è la narrazione circa gli eventi che caratterizzarono, ad esempio, la storia del lavoro italiano di quegli anni. A seguito del maggio '68 e soprattutto dell'autunno del '69, si giunse all'approvazione di impattanti leggi *pro-labour*: la più nota, ovviamente, fu la legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), ma prima ancora si ottenne l'approvazione della legge in materia di licenziamenti, n. 604 del 1966²⁵.

La tendenza avviata fu rapidamente interrotta nel Regno Unito dal sopraggiungere delle politiche di Margaret Thatcher, al potere a partire dal 1979, e da Ronald Regan negli USA a partire dal 1981. Le scelte in seguito operate hanno compiuto la realizzazione del capitalismo neoamericano. A partire da quel periodo, attraverso il meccanismo del «mercato delle riforme»²⁶ accelerato dagli avvenimenti del 1989, quel modello capitalistico ha

²¹ Il testo è consultabile online: www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/71/contents. Cfr. M. R. Freedland, *The Employment Protection Act 1975. Individual Aspects*, in *The Modern Law Review*, 1976, 561-574 e K. W. W., *The Employment Protection Act 1975. Collective Aspects*, in *The Modern Law Review*, 1976, 169-183.

²² «The primary purpose of the individual aspects of the legislation seems to have been to provide a positive corrective to the distortions produced by the collective aspects of the Industrial Relations Act. This use of individual employment law as a counterweight to collective labour law is not new; it occurred, though in a very different sense, in the unfair dismissal provisions of the Industrial Relations Act itself, and has a close parallel in trade union law where collective power has hitherto been rationalised and legitimised by legal protection of individual interest». M. R. Freedland, *The Employment Protection Act 1975. Individual Aspects*, cit., 561.

²³ M. R. Freedland, *The Employment Protection Act 1975. Individual Aspects*, cit., 563.

²⁴ K. W. W., *The Employment Protection Act 1975. Collective Aspects*, cit., 169.

²⁵ Senza alcuna pretesa di esaustività, si vedano i saggi di G. Giugni, raccolti in *Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973*, Bari, 1973. Per una lettura critica circa la proposta dello Statuto dei lavoratori, cfr. G. M. Albani, *"Statuto dei diritti" o "Potere" dei lavoratori? Contributi per l'autonomia e l'unità del movimento operaio. Chi sono i "sovversivi"? Rappresaglie padronali e repressioni poliziesche*, Milano, 1970.

²⁶ Cfr. A. Somma, *Diritto e capitalismo. Leggi dello Stato e leggi del mercato nella costruzione della soggettività neoliberale*, in M.G. Bernardini, O. Giolo (a cura di), *Teorie critiche del diritto*, Pisa, 2017, 295-316 e, dello stesso Autore, *Il mercato delle riforme. Appunti per una storia critica dell'Unione europea*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, 2018, 167-194.

progressivamente finito col soppiantare il capitalismo renano²⁷ che per lungo tempo aveva caratterizzato l'Europa continentale e mediterranea.

3. Lo spartiacque del 1994: l'Ocse, *The Job study* e i suoi successivi "aggiornamenti"

Nel 1994, l'Ocse pubblicò uno studio destinato ad imporre un nuovo corso alla storia delle regole in materia di lavoro²⁸. In effetti, definirlo quale nuovo corso è probabilmente inesatto, forse persino scorretto: si trattava piuttosto del tentativo di uniformare le legislazioni in materia di lavoro, votarle alla dottrina della *flexibility* (*flexicurity* se mediata con misure di stato sociale)²⁹, come già era avvenuto per diversi paesi, primi fra tutti quelli riconducibili alle esperienze giuridiche di *common law* caratterizzate da forme di capitalismo neoamericano: principalmente Regno Unito e Stati Uniti.

Leggere oggi quelle pagine in effetti colpisce, dal momento che rappresentavano un vero e proprio programma politico, il quale avrebbe di lì a poco trovato piena applicazione nei paesi europei ancora resistenti alla nuova impostazione³⁰. Ma il motivo di interesse che poi induce a collocarne una

²⁷ V. M. Albert, *Capitalismo contro capitalismo*, Bologna, 1993 e dello stesso Autore *Capitalismo contro capitalismo. Dieci anni dopo, il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica*, 3, 2001, 383-398.

²⁸ Esso in effetti rappresenta il risultato di un lavoro cominciato nel 1992.

²⁹ Cfr. M. Corti, *Flessibilità e sicurezza dopo il jobs act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Torino, 2018; T. Treu, *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 27, 2017, 597-633; M. T. Carinci, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity all'italiana a confronto*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 4, 2012, 527-572; J. Heyes, *Flexicurity, employment protection and the jobs crisis*, in *Work, Employment and Society*, 4, 2011, 642-657; I. Regalia (a cura di), *Regolare le nuove forme d'impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, Milano, 2009; A. Limoncuoğlu, *Flexicurity And Its Effects On Legal Regulations Throughout Europe*, in *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11, 2009, 7-24; Gerry Rodgers, *Labour Market Flexibility and Decent Work*, in *UN/DESA Working Paper*, 47, 2007; B. Stråth, *After Full Employment: European Discourses on Work and Flexibility*, Bruxelles, 2000; T. Wiltshagen, *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?*, in *Social Science Research Center Berlin Discussion*, 1, 1998, 98-202; V. Smith, *New Forms of Work Organization*, in *Annual Review of Sociology*, 23, 1997, 315-339; P. Iles, A. Forster, G. Tinline, *The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development*, in *Journal of Managerial Psychology*, 11, 1996, 18-34.

³⁰ Gli ultimi ostacoli all'introduzione di strumenti di flessibilizzazione e liberalizzazione erano ad ogni modo venuti meno e con la caduta del muro di Berlino, con lo sfaldamento dell'Unione Sovietica, cadeva anche la necessità di esistenza di quello che alcuni hanno definito il capitalismo dal volto umano. Un modello, per semplificare, che attenuava le negative ricadute sociali (ad esempio l'impovertimento delle fasce più deboli della popolazione) tipiche di un approccio strettamente neoliberale, al fine di qualificarsi come alternativa al sistema sovietico, e che per certi versi facesse concorrenza al modello socialista stesso. Poté a quel punto immaginarsi un sistema unico, votato a principi e valori tipici di economie neoliberali, le quali altro non facevano dunque che allargare la loro area di influenza su quei paesi fino a quel punto rimasti estranei alle sue logiche. Cfr. A. Somma, *Capitalismo di Stato e normalità capitalistica ai tempi della crisi*, *MicroMega*, 5 settembre 2017.

fugace analisi all'interno di questo saggio è rappresentato dal fatto che è impossibile non rilevare come, a fronte della necessità di raccogliere sfide obbligate da presunte contingenze emergenziali³¹, le ricette tendano poi ad essere tutto sommato sempre le stesse e dunque le risposte immutabili, a prescindere dai risultati via via conseguiti (nella maggior parte dei casi purtroppo assai meno edificanti di quelli ambiti). E da ciò il sospetto che certe misure, più che tentativi (magari inefficaci per quanto implementati con i migliori propositi) per governare fenomeni emergenti dalla modernità, siano piuttosto obiettivi aprioristicamente perseguiti, e che le loro ragioni vengano via via artatamente composte attorno ad emergenze che in realtà non esistono in quanto tali o, quantomeno, vengono strumentalizzate.

Il titolo dello studio dell'Ocse era decisamente ambizioso: *The Oecd Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies*³². Interessante è cogliere prima di tutto un dato meramente quantitativo, ovvero che la parola *flex* (da sola o come componente di altre espressioni quali *flexibility*, *flexible* e *flexibly*) sia utilizzata nel documento ben 36 volte: ciò ad evidenziare come la necessità di flessibilizzare fosse ritenuta di primissima importanza, certamente prioritaria rispetto al complessivo ridisegnamento delle regole in materia di lavoro.

Prima di analizzare sommariamente gli argomenti a sostegno dell'impostazione che attraversa l'intero documento, appare interessante constatare l'esistenza di un'ammissione preliminare di fondo: nonostante dalla lettura di quelle pagine emerge forte la volontà di investire su processi di flessibilizzazione del mondo del lavoro, i redattori precisavano che la flessibilità non sarebbe comunque risultata risolutiva di tutti i problemi che a loro dire affliggevano il settore. Le sfide erano però indicate quali imminenti e si apriva dunque una fase, in qualche modo emergenziale, che necessitava di risposte ineluttabili ed improcrastinabili. Come spesso accade nelle argomentazioni corroborate nell'ambito delle scienze morbide, non esistendo controprova (non si può di certo conoscere quale sarebbe stato l'esito cui ci avrebbe condotto una differente gestione dell'emergenza) era tutto sommato facile sostenere quanto le cose avrebbero potuto risultare persino peggiori senza gli "ammodernamenti" che si intendeva introdurre³³.

³¹ Le emergenze cui far fronte sono tutto sommato sempre le stesse (globalizzazione, tecnologia, ambiente, crisi internazionali, sanitarie), in parte probabilmente perché ad esse si fatica a trovare una risposta adeguata, e plausibilmente il loro persistere tende a minare la stessa collocazione di certi fenomeni nell'ambito dell'emergenzialismo: per emergenza si è infatti soliti considerare parentesi ben definite nel tempo, con un inizio e una fine, caratterizzate da eventi imprevisi, repentini, al punto da contemplare il ricorso a strumenti ad hoc per farvi fronte, anche derogatori rispetto all'ordinario.

³² Disponibile sul sito istituzionale dell'Ocse: www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf. Le linee guida circa gli interventi suggeriti sono inoltre contenute in un documento intitolato *The Oecd Jobs Strategy. Pushing Ahead With The Strategy* del 1996 e tutt'ora consultabile, www.oecd.org/els/emp/1868601.pdf. La fase implementativa fu poi accompagnata da un'ulteriore pubblicazione dal titolo *Implementing the Oecd Jobs Strategy. Lessons from member countries' experience*, www.oecd.org/els/emp/1941687.pdf.

³³ «In the United States, by contrast, there was a different response to new technology and globalisation. Protective labour market and social policies were less extensive;

L'argomentazione da sempre a supporto delle ragioni a sostegno della flessibilizzazione è stata pressappoco questa: ridurre le tutele contro la perdita di impiego, al fine di avviare e alimentare un dinamismo economico e del mercato del lavoro che avrebbe garantito facilità nel ritrovare un nuovo impiego³⁴ in caso di sopraggiunta disoccupazione o in caso di prima immissione dell'individuo nel mercato del lavoro stesso.

Un elemento centrale a supporto della necessità di rivedere profondamente le regole in materia di lavoro era, poi, quello del galoppante sviluppo tecnologico, e dell'ineluttabilità di certi processi "evolutivi" che, più che essere governati, per certi versi erano necessariamente da subire. Ed in relazione ad essi il mondo del lavoro e le sue regole non avrebbero potuto far altro che adattarsi residualmente, facendo venir meno capisaldi che, per la verità (ed ecco perché si indugia sul punto) sono al centro del dibattito ancora oggi³⁵.

labour markets remained highly flexible; and entrepreneurship was dynamic. The state did not become such an important employer. The number of new jobs grew very fast – almost five times the rate in Europe, for example – with the great majority of them in the private sector. Many of the new jobs were highly productive, paying high wages. But many others were low-skill jobs, often filled by women. Workers in these jobs often had no option but to accept low wages, precarious conditions and few health or other benefits, because they lacked the skills needed for higher-paid jobs, and did not have the alternative of European-style social support. On the other hand, the social problems faced by many of these workers might well have been worse if inflexible labour markets had deprived them of even these jobs».

³⁴ «Many EC countries have a hiring problem: while the risk of becoming unemployed is low compared with other countries, once unemployed, a worker has relatively little chance of quickly finding another job. In the United States and Canada, on the other hand, there is a greater risk of becoming unemployed, but an unemployed person has a much better chance of being rehired quickly». In effetti erano anni nei quali il problema della disoccupazione era centrale, tuttavia nel documento non si analizzano a fondo le radici del problema e le cause che avevano concorso a procurarlo. Tra esse, certamente l'abbandono di politiche economiche espansive e indirizzate al raggiungimento della piena occupazione. In effetti, tale "lacuna" non sorprende, dal momento che i redattori dello studio non nascondevano la loro particolare confidenza nei confronti del ruolo che il privato avrebbe dovuto rivestire (evidentemente da protagonista), a fronte della necessità di contenere la spesa pubblica in paesi che avevano maturato un consistente debito pubblico: «New jobs must certainly be generated by the private sector, because in nearly all countries budget deficits and resistance to tax increases rule out significant expansion of the public sector». L'investimento, viceversa, appare molto più convincente se ad opera del mercato dei capitali privati e, evidentemente, risultava focale l'obiettivo di rimuovere ogni ostacolo, ogni barriera, che di fatto potesse impedirne il funzionamento: «capital markets need to be able to provide the various forms of financing such as seed capital, venture and equity capital, and debt finance required for the creation and development of dynamic small businesses. Financial institutions with specialised expertise in specific sectors are the best able to assess risk in their sector of expertise, and are best placed to provide financing to promising projects».

³⁵ «The full employment benefits of IT in particular will be realised only when they are fully adapted and integrated. In many cases this involves changing, quite fundamentally, the way that output is produced, for example by moving from fixed assembly lines to flexible production systems (...). Governments can encourage the

Fondamentalmente, si sosteneva come fosse ormai impossibile evitare di introdurre misure che consentissero il ricorso a forme di lavoro non standard, quelle che nel dibattito interno sarebbero state definite forme di lavoro atipiche: esse rappresentavano il contratto di lavoro moderno, quello che meglio si adattava ai cambiamenti economici e sociali che interessavano il mondo occidentale (quello presentato come più evoluto³⁶). Atipiche, sostanzialmente, nella misura in cui si discostavano dalla unica, tipica, forma di lavoro fino a quel momento affermatasi nell'esperienza giuridica italiana (per la verità non solo in quella italiana): quella del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In effetti le misure ambite, prima fra tutte quella di prevedere la possibilità di sottoscrivere contratti di lavoro a termine, appaiono non particolarmente incisive se osservate con lo sguardo dei nostri giorni, tuttavia risulta importante sottolineare come in quel momento certi tentativi risultassero decisamente ambiziosi, soprattutto se pensati per quei paesi che fino a quel momento avevano mantenuto un modello di capitalismo renano.

La flessibilità avrebbe dovuto essere declinata ampiamente, *in primis* a partire dalla definizione dei tempi di lavoro, i quali non avrebbero dovuto assolutamente restare ingessati e legati a realtà desuete e superate. Dopotutto, non si mancava di evidenziare come: «working-time arrangements are often the outcome of historical developments». E appare impossibile non notare come le argomentazioni a sostegno della flessibilizzazione dei meccanismi di definizione dei tempi di vita e di lavoro siano rimaste costantemente le stesse, fino ai giorni nostri, facendoci inevitabilmente registrare una netta continuità con quanto si legge ancora adesso: «less rigid arrangements for daily, weekly, annual and life-time working hours could meet both enterprise requirements and worker aspirations. (...) Workers and their families would also gain from new working-time arrangements tailored to their individual preferences or family circumstances».

Certamente curioso è il ragionamento secondo cui la flessibilità possa essere la giusta e più efficace ricetta per accrescere le tutele e, specularmente, quello per cui le tutele degli individui sui luoghi di lavoro (ad esempio contro il licenziamento illegittimo) possano essere causa di precarietà³⁷. Ed è pro-

new organisational systems that are critical to effective use of IT by making it easier for employers and employees to adopt flexible working time arrangements».

³⁶ Nei testi analizzati è impossibile non notare anche un certo etnocentrismo: i modelli non coerenti con i dettami della flessibilizzazione erano difatti descritti come arretrati, in attesa di una inevitabile evoluzione: inevitabile nella misura in cui il “mondo che cambia” l'avrebbe ineluttabilmente indotta, imposta.

³⁷ «Employment protection legislation is designed to discourage dismissals by raising the cost to employers of releasing workers. But it can also make employers more reluctant to hire new workers. Countries, mainly in Europe, which have particularly stringent legislation generally have a high rate of long-term unemployment, and employers frequently resort to temporary contracts and other "non-standard" forms of employment to meet their needs for greater work-force flexibility».

prio in questo senso che il documento, oltre ad invitare caldamente all'adozione di misure attualissime quali il ridimensionamento della spesa pubblica in materia di sicurezza sociale³⁸, auspicava un netto investimento in favore della discrezionalità in capo al datore di lavoro nell'agire in relazione alla costituzione e alla prosecuzione dei rapporti di lavoro, chiosando in tono tutt'altro che fraintendibile: «a balance has to be struck between allowing employers greater freedom in decisions to hire and fire».

Sono argomentazioni assolutamente familiari a chi si occupa di queste tematiche ed ecco perché risulta assai utile una loro ricognizione: appare infatti disagevole descrivere come nuovo e dirompente un fenomeno, o una serie di problemi che come accennato parrebbero essere sempre gli stessi, alla base della necessità, ricorrentemente affermata, di applicare sempre le medesime soluzioni, prima fra tutte la flessibilizzazione. In questo senso, assunta ipoteticamente la flessibilizzazione quale fine e non quale mezzo, risulta inevitabile la ricerca di nuove argomentazioni da parte di coloro i quali la perseguono. Si potrebbe dunque criticare l'approccio di chi provi a scovare inedite congiunture (quale ad esempio il diffondersi del lavoro mediante piattaforma digitale correlato al galoppante sviluppo tecnologico) necessitate dallo sbiadirsi dell'emergenza precedente, affinché si possano rinnovare le medesime ricette, che di fatto altro non sono che il solito liquido antico in una bottiglia nuova.

E colpisce, collateralmente, individuare nel documento anche riferimenti a ipotesi di riforma che animano accesamente il confronto politico ancora oggi in Italia e non solo, quali ad esempio quelli all'individuazione di un salario minimo legale³⁹. Appare dunque ancora decisamente interessante sottolineare una forte continuità di intenti, che in un certo senso tende a ricondurre le dinamiche attorno alle regole in materia di lavoro, più che ad una linearità mediamente coerente con lo sviluppo tecnologico e le emergenze via via occorrenti, ad un disegno ciclico e ricorrente, laddove sussiste e continua a persistere una tensione forte tra i due originari approcci, spesso confusi nel mare di uno scontro nel quale confluiscono argomenti che tendono a complicare la dialettica più di quanto in realtà non serva: il primo interessato a tutelare e proteggere la posizione degli individui sui luoghi di lavoro, assumendo come privilegiato il punto di vista del lavoratore (prima di tutto subordinato, ma anche autonomo con un occhio benevolo nei confronti della piccola e media imprenditoria⁴⁰); il secondo maggiormente sensibile all'accrescimento delle libertà da riconoscere al datore di lavoro, all'impresa (principalmente alla grande impresa), riservando al datore di lavoro ampi spazi

³⁸ «There are two possibilities for reducing non-wage labour costs in order to stimulate employment growth: cutting social spending and/or shifting the tax base for social spending away from payroll taxes to other taxes».

³⁹ «Wage dispersion will be determined partly by statutory minimum wages».

⁴⁰ Si pensi ad esempio all'esclusione delle unità produttive fino ai 15 dipendenti dal regime ex. art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

attraverso la flessibilizzazione delle regole connesse al contratto e in generale al rapporto di lavoro.

Che si alimentasse un punto di vista etnocentrico, inoltre, è confermato anche dalla lettura di un documento del governo australiano ancora oggi consultabile, a commento proprio dello studio dell'Ocse, e nel quale si tracciava una netta linea di demarcazione utile a dividere le esperienze considerate virtuose da quelle che non si erano dimostrate tali⁴¹.

Un tassello importante da aggiungere alla ricostruzione riguarda certamente l'aggiornamento della strategia prodotta dall'Ocse nel 2006: *The OECD Jobs Strategy Reassessment*⁴². Si evidenziava come alcuni paesi avessero intrapreso percorsi "virtuosi", in linea con le richieste del '94, a differenza di altri che risultavano essere ancora decisamente indietro, tra i quali Italia, Francia e Germania⁴³ (in determinati ambiti definiti etnocentricamente financo quali espressione di modelli arretrati), laddove i piccoli risultati positivi eventualmente conseguiti non potevano che comunque essere attribuibili a interventi di flessibilizzazione, quali l'investimento sul lavoro part-time⁴⁴.

⁴¹ «United States, Japan and Norway have been successful in maintaining low unemployment because their policies are consistent with the main thrust of the OECD *Jobs Strategy*. In the United States, flexible labour and product markets, supported by a stable macroeconomic environment, have kept structural unemployment low. Japan's wage and working time flexibility, geographical mobility and functional versatility of labour within enterprises are the primary factors in keeping unemployment low in that country. (...) Another group of countries to receive favourable assessments were the United Kingdom, New Zealand, the Netherlands and Ireland, which all succeeded in reducing considerably both total and structural rates of unemployment over the 1990s. The OECD argues that this reflects primarily the progress they made in implementing policies consistent with the *Jobs Strategy* in the 1980s and early 1990s. The reform process in these four countries focused on a range of different issues, reflecting the need to deal with the most significant structural rigidities in each country. The United Kingdom gave priority to product market and industrial relations reform; New Zealand embarked on a path of trade liberalisation, industrial relations reform and reduced government intervention; the Netherlands concentrated on aggregate wage moderation and wage flexibility through a mix of tax reductions and centralised bargaining; and Ireland focused on reducing the generosity of unemployment benefits, reducing marginal effective tax rates and improving labour skills. (...) The successful countries' experiences contrast with those of many European countries — including Germany, France, Italy, Spain and Finland — which introduced only partial reforms and experienced a persistent increase in total and structural rates of unemployment. In 1996, unemployment was at or near record levels in most of these countries, ranging from around 10 to 12 per cent in Germany, France and Italy to around 22 per cent in Spain». *The OECD Jobs Study*, [treasury.gov.au/sites/default/files/2019-03/Article02-1.pdf](https://www.treasury.gov.au/sites/default/files/2019-03/Article02-1.pdf).

⁴² Contenuto in una corposa pubblicazione intitolata *OECD Employment Outlook 2006* e consultabile on line www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2006.htm.

⁴³ «Very sharp cuts in unemployment rates were recorded in Ireland, Spain and Finland, all of which had very high joblessness rates in the mid-1990s. In contrast, the three largest European economies reported no or little progress with Italy and France being marginally more successful in recent years than Germany».

⁴⁴ «An important factor behind the fall in the number of hours worked per employed person is the sustained increase in the incidence of part-time work during the past decade, in particular in Belgium, Germany, Ireland, Italy, Japan, Korea and the Netherlands».

Risulterebbe evidentemente complesso, probabilmente inutilmente pleonastico, riportare tutti gli elementi contenuti all'interno del documento, dal momento che esso - per quanto ricognitivo di quanto già proposto all'inizio degli anni '90 e semplicemente aggiornato in considerazione delle "nuove sfide" - è decisamente più corposo del suo predecessore. Basti tuttavia considerare, per quanto interessa qui mettere in evidenza, che la ricetta proposta (nonostante le nuove sfide e le nuove emergenze) fosse tutto sommato rappresentata dallo stesso "vino vecchio", quello della flessibilità. Flessibilizzazione del mercato del lavoro che veniva riproposta con intensità e forme decisamente accentuate rispetto agli interventi suggeriti nel precedente documento, ad esempio affiancando all'investimento sul lavoro a termine quello del lavoro in somministrazione, col curioso obiettivo di ottenere occupazione stabile⁴⁵.

Nel 2018, poi, si giunse ad un ulteriore aggiornamento della strategia⁴⁶, particolarmente significativo dal momento che si collocava nell'anticamera della crisi mondiale legata al Covid-19. È dirimente sottolineare come il documento si aprisse con un editoriale a firma di Ángel Gurría, che da giugno 2006 a maggio 2021 è stato il Segretario Generale dell'Ocse, il quale avviava la riflessione contenuta nell'elaborato a partire dalla chiara consapevolezza di come il contesto fosse mutato rispetto al 2006, anno del *The OECD Jobs Strategy Reassessment*⁴⁷.

⁴⁵ Si diceva: «temporary jobs may also have beneficial effects. First, by increasing employment flexibility, they are probably raising employment levels. There is also some evidence that temporary employment (in particular through temporary agencies) improves the matching of job seekers to job vacancies, thus contributing to a reduction in frictional unemployment. Second, temporary jobs may offer a foothold in the labour market and serve as a first step towards permanent positions». Nel documento, peraltro, si nega categoricamente la correlazione che alcuni lamentavano tra flessibilizzazione e precarietà e dunque la capacità della prima di infondere insicurezza, tutt'altro: «Temporary employment has grown in a considerable number of countries in the past two decades and this expansion has raised concerns that temporary jobs may be an additional source of insecurity and precariousness for workers. To a certain extent, the growth in temporary jobs reflects the strictness of the employment protection legislation (EPL) on regular contracts, and for instance in the United States, where EPL is low, the distinction between temporary and permanent contracts is not very relevant. Hence, a relatively low share of temporary jobs can coincide with a relatively high job rotation, as for example in Ireland and the United Kingdom».

⁴⁶ Nel 2018, infatti l'Ocse ha pubblicato uno studio dal titolo *Good Jobs for All in a Changing World of Work. The Oecd Jobs Strategy. Foreword and Overview*, consultabile online e contenente le "nuove" proposte in considerazione del contesto mutato, www.oecd.org/employment/emp/long%20booklet_EN.pdf.

⁴⁷ «Times were very different when the Reassessed OECD Job Strategy was launched in 2006. We had just witnessed more than a decade of sustained growth, record low unemployment rates, and relatively robust wage growth. Then the global financial crisis hit, and ten years later, the world has once again changed. While the global economy has been recovering from the financial crisis for several years now, wage growth remains sluggish in most OECD countries. Additionally, productivity growth has fallen from about 2.5% before the crisis to about half this rate over the past five years, and inequalities have reached unprecedentedly high levels: the average disposable income of the richest 10% of the population is now around nine and a half

Ebbene, occorre osservare innanzitutto come la retorica adoperata si basasse su elementi già riscontrati nelle edizioni precedenti⁴⁸ (sviluppo tecnologico, globalizzazione, instabilità economica, etc.). Si argomentava come la flessibilizzazione del mercato del lavoro fosse ancora la strada da seguire, ma con slancio assai rinvigorito: si sosteneva infatti che era necessario de-strutturare anche le protezioni previste per le forme di lavoro standard, dal momento che la dicotomia tra lavoro protetto (tutelato) e lavoro flessibile era foriera di distorsioni e instabilità. Dunque, ciò che si offriva era fondamentalmente ancora lo stesso menù, il medesimo vino, in un contesto definito nuovo ma con argomenti decisamente rievocativi di quanto già ampiamente sostenuto, nel tentativo di avvicinare, magari sovrapporre, il lavoro standard a quello che nella nostra esperienza giuridica si sarebbe definito atipico, facendo sì che entrambi assumessero le sembianze del secondo⁴⁹ (tutto sommato quanto accaduto tra i due modelli di capitalismo in competizione).

È un ragionamento assai interessante perché, come vedremo, ricorre nelle diverse esperienze giuridiche per sostenere la necessità di superare la divaricazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, con particolare riferimento alla *gig economy*: superamento inevitabilmente foriero di un contesto nel quale a prevalere sono sempre e comunque le forme meno tutelate di lavoro, le quali assumono la dimensione di sopraggiunta normalità.

Il convincimento circa la bontà del percorso attraversato in ben oltre vent'anni è stato peraltro confermato assai di recente anche in una pubblicazione (2022) riservata all'analisi della crisi da Covid-19 relativamente alla Svizzera: *The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes - The case of Switzerland*⁵⁰. Ancora una volta, si conferma come il lavoro flessibile, in questo caso il riferimento

times that of the poorest 10% across the OECD, up from seven times three decades ago. Rapid digital transformation, globalisation and population ageing, are deeply rooted trends changing the very nature of jobs and the functioning of the labour market, thus raising new policy challenges».

⁴⁸ Si noti banalmente che erano trascorsi 26 anni dall'inizio dei lavori del documento del '94.

⁴⁹ «Flexibility in product and labour markets is essential to create high-quality jobs in an ever more dynamic environment. Barriers in product and labour markets to the entry of new firms, the expansion of high-performing firms and the orderly exit of underperforming firms need to be reduced. However, some forms of flexibility are better than others. For example, partial labour market reforms that liberalise the use of temporary contracts, but maintain high levels of employment protection for workers on open-ended contracts can be counter-productive. This can result in an excessive use of temporary contracts, leading to low overall job quality, high levels of inequality and low resilience, without a clear benefit for the overall number of jobs. Similar issues can arise in emerging economies where overly strict employment protection for employees in the formal sector, alongside a range of other factors such as high non-wage labour costs, contribute to high levels of informal work without providing effective protection to workers».

⁵⁰ doi.org/10.1787/38fc6bad-en.

è a quello contrattualmente a termine, sia la riposta più efficace ed efficiente per affrontare parentesi emergenziali:⁵¹.

La lettura e la rassegna di questi documenti, seppur necessariamente fugace, consente di sottolineare un aspetto che pare di massima evidenza: a fronte di contesti presentati quali sempre rinnovati rispetto ai precedenti, e pertanto emergenziali, la reazione e le proposte appaiono tendenzialmente immutate. Nessuna rottura, interruzione o deviazione sostanziale si ravvisa nella ricostruzione: solo improvvise e intense accelerazioni, in momenti presentati quali dirompenti, di una tendenza comunque consolidatasi negli anni, unica risposta possibile ai “nuovi” contesti via via occorrenti.

4. L'Italia nelle “emergenze”

È evidente, basta ricostruire assai rapidamente i principali interventi normativi in materia di lavoro nel nostro paese, che l'Italia ha nel tempo deciso di aderire all'agenda proposta: molte sono state le azioni succedutesi negli anni per giungere a questo risultato⁵².

Si è proceduto esattamente secondo le indicazioni proposte e appena rapidamente rassegnate, secondo due direttrici principali: la prima consistita nell'introdurre forme di lavoro non standard⁵³, da noi inizialmente definito atipico, al fine di connotarlo come nuova tipicità o quantomeno eleggerlo a parte di essa; la seconda realizzata attraverso l'erosione delle tutele tradizionalmente previste per i lavoratori standard. È assai importante evidenziare peraltro come le riforme siano state sostenute da esecutivi e maggioranze di vario orientamento politico. Spesso, poi, interventi incisivi e capaci di cambiare a fondo la condizione degli individui sui luoghi di lavoro non si realizzano attraverso grandi riforme oggetto di discussione parlamentare o dibattito pubblico: alle volte è possibile che rilevanti cambiamenti vengano introdotti nelle more di atti che non hanno ad oggetto esclusivo o principale le regole in materia di rapporto di lavoro⁵⁴.

⁵¹ Infatti: «Hence, while the opening of the STW scheme to workers on temporary contracts has likely helped preserve many jobs that would have been lost, the evidence suggests that the scheme was relatively less effective in sheltering temporary workers from the risk of job loss than permanent workers at the start of the crisis. However, as the crisis continued, the risk of job loss for temporary workers fell below pre-crisis levels considerably more than for permanent workers». In definitiva, il giudizio complessivo sul sistema in esame non lascia spazio ad equivoci: « Overall, the original design of the Swiss short time work scheme complemented with the additional measures to boost its use appears to have been fit for purpose».

⁵² Si veda diffusamente S. Giubboni, *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi*, Torino, 2020. Per un'analisi critica del processo anche S. Balzano, *Pretendi il lavoro! L'alienazione ai tempi degli algoritmi*, Roma, 2019.

⁵³ Cfr. F. Berton, M. G. Richiardi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, 2009.

⁵⁴ Famoso è quello che fu il caso (impegnò molto il dibattito pubblico con una partecipazione assai attiva e critica delle organizzazioni sindacali) del “collegato lavoro”, legge nel 4 novembre 2010 n. 183, *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori*

Alcuni degli interventi vale la pena menzionarli, nonostante la loro notorietà (e in virtù di essa non si entrerà chiaramente nel merito della loro analisi), anche in considerazione della loro assai significativa collocazione temporale: primo fra tutti il c.d. il c.d. pacchetto Treu (la legge delega del 24 giugno 1997, n. 196; il d.lgs. del 7 agosto 1997, n. 280; il d.lgs. del 1° dicembre 1997, n. 468), ma anche la nota legge Biagi (legge delega del 14 febbraio 2003, n. 30 e d.lg. del 10 settembre 2003, n. 276), la legge Fornero (legge del 28 giugno 2012, n. 92), il decreto Poletti (d.l. del 20 marzo 2014, n. 34), il *jobs act* (in particolar modo i d.lgs. del 15 giugno 2015, n. 81). Hanno a vario titolo contribuito allo sviluppo e alla diffusione dei contratti non standard⁵⁵.

Una delle spiegazioni fornite circa i risultati, a volte controproducenti, altre volte assai modesti cui gli interventi di flessibilizzazione conducevano, era quella secondo cui il contratto di lavoro standard restava eccessivamente tutelato: il fallimento non era dunque dovuto alla flessibilizzazione, bensì alla troppo poca flessibilizzazione. In virtù di tale “arretratezza” il mercato del lavoro non era in grado di dirottare il lavoro a termine verso quello standardizzato, economicamente troppo “sconveniente”. Il ragionamento, mutuato dai documenti OCSE precedentemente citati, era (e spesso è) pressappoco questo: rendere meno tutelato il lavoro standard, per certi versi equiparandolo a quello atipico, lo avrebbe reso meno oneroso e dunque più appetibile e adoperabile da parte dell’impresa. Non può che registrarsi che seguendo tale direttiva il lavoro standard è di fatto divenuto molto meno tutelato: dunque anche tale spostamento da una fascia all’altra dell’occupazione è finito col risultare relativamente significativo per la lavoratrice o il lavoratore (forse tale considerazione potrebbe in parte spiegare il fenomeno delle dimissioni volontarie che negli ultimi mesi si registrano e che, evidentemente, meriterà ben altro approfondimento). In tal senso la legge Fornero e il *jobs act* (col d.lgs. n. 23 del 2015) sono intervenuti rivedendo tra l’altro i rimedi al licenziamento illegittimo (economico o disciplinare) rendendo di fatto ormai residuale l’ipotesi della reintegra⁵⁶.

sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro, un provvedimento importante e incisivo il quale però era collegato, appunto, alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013. Assai di recente, in occasione del decreto Sostegni-bis (decreto legge n. 73 del 25 maggio 2021, convertito con modificazioni con legge n. 160 del 24 luglio 2021), *Misure urgenti connesse all’emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*, sono state introdotte importanti novità in materia, ad esempio, di contratti a termine.

⁵⁵ Solo per fare alcuni esempi: il pacchetto Treu ha introdotto quello che un tempo si chiamava lavoro interinale (oggi lavoro in somministrazione) e la legge Biagi ne ha consentito anche un utilizzo a tempo indeterminato (c.d. staff leasing); la legge Fornero e il *jobs act* sono intervenuti sul tema della causalità del contratto di lavoro a tempo determinato, ampliando notevolmente gli ambiti e le condizioni (in taluni casi, molti casi, non prevedendo alcun obbligo causale) legittimanti il ricorso ai contratti a termine.

⁵⁶ Il *jobs act* ha inoltre provato a ridimensionare notevolmente i limiti al controllo a distanza ed è riuscito a garantire ampissimi spazi al demansionamento, legittimandolo

Anche sul piano del diritto sindacale gli interventi non sono mancati, non saranno qui menzionati dal momento che non pare essere il focus della presente esposizione, tuttavia un elemento pare essere comunque di rilievo e, difatti, è spesso citato nei documenti OCSE: il potenziamento della contrattazione di secondo livello⁵⁷.

La contrattazione di secondo livello ha cominciato a rappresentare un *vulnus* per i lavoratori in quanto la loro posizione, nell'ambito della tensione sottostante il rapporto di forza tra essi e la controparte, si è indebolita conseguentemente ad un cambio importante di strategia in materia di politica economica, a partire da un certo momento non più indirizzata alla piena occupazione⁵⁸. Ad oggi, infatti, l'espressione contrattazione integrativa appare desueta, superata dai tempi della modernità⁵⁹. Anche questo tipo di approccio è votato alla presunta necessità indifferibile di ulteriori margini di flessibilità, riservando ai diversi contesti aziendali la possibilità di regolare anche aspetti di primaria importanza del rapporto di lavoro.

Le riforme citate hanno abbracciato un intervallo di tempo assai vasto (quantomeno dal '97 al 2015) e in esso sono racchiuse molte delle sfide e delle emergenze spesso presentate a sostegno delle argomentazioni corroboranti la necessità di riformare il mercato del lavoro: dalla globalizzazione, alla digitalizzazione, alla stabilità economica, ai parametri europei in primo piano con l'ingresso nell'euro, alle grandi crisi finanziarie. Tutte crisi ed emergenze diverse fra loro ma accomunate da una sola ricetta con la quale farvi

in numerosi ambiti e circostanze (rispettivamente con i decreti legislativi numeri 151 e 81 del 2015).

⁵⁷ È opinione diffusa che la contrattazione di secondo livello sia ambita dalla parte datoriale dal momento che si realizza su di un tavolo di trattativa che vedrebbe per definizione il sindacato meno forte e rappresentativo, rispetto a quanto possa essere su di un tavolo di contrattazione collettiva nazionale. Per la verità questo convincimento è figlio della nostra contemporaneità: fintanto che la forza contrattuale delle organizzazioni sindacali era predominante, figlia di politiche economiche votate alla piena occupazione, la contrattazione di secondo livello aveva esclusiva funzione migliorativa (si parlava di contratti collettivi integrativi, appunto perché derogatori *in melius* di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla legge).

⁵⁸ Rispetto allo scostamento dal c.d. trentennio glorioso, rimando ad A. Somma, *Il diritto del lavoro dopo i Trenta gloriosi*. In *Lavoro e Diritto*, 2018, 307-321. Per una ricostruzione del modello costituzionale in contrasto con la politica economica successivamente adottata, principalmente per stimolo eurounitario, a B. Ponti, *Il "posto" del diritto al lavoro nella Costituzione repubblicana ed il conflitto con il modello economico eurounitario*. In *Mass. giur. lav.*, 2019, 309-338.

⁵⁹ Anche su questo fronte si registra un cambiamento via via affermatosi normativamente: sia sul piano della contrattazione collettiva (nell'ambito dell'ordinamento intersindacale è ormai pacifico che la contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, abbia capacità derogatoria rispetto a quella collettiva nazionale); che ancora più incisivamente su quello della legislazione vigente. Il decreto Sacconi (Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito con la l. 148 dello stesso anno), recante *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*, ha previsto un meccanismo fino ad allora inedito per il sistema italiano, per il quale mediante accordi di secondo livello (definiti "di prossimità"), in talune circostanze nient'affatto remote o difficili da costruire (anche artatamente), è possibile derogare persino a disposizioni legge.

fronte: la flessibilizzazione. Tutte emergenze, dunque, le quali – quantomeno sotto il profilo del mercato del lavoro – non hanno rappresentato momenti di rottura, ma di continuità e di accelerazione in processi già da tempo in atto.

Gli anni della crisi sanitaria e da ultimo i mesi della crisi internazionale sono stati caratterizzati da numerosi interventi: non abbiamo assistito a riforme strutturali del mercato del lavoro, ma come si diceva in precedenza alcuni interventi, seppur di portata minore (dal punto di vista delle fonti di produzione o del dibattito attorno ad essi), possono avere una capacità di incidere davvero notevole. Come emerso nell'analisi seppur veloce degli indirizzi politici in materia di lavoro suggeriti (indotti?) dall'Ocse, la flessibilizzazione intesa come soluzione alle parentesi emergenziali non è da intendersi esclusivamente in riferimento alla forma contrattuale assunta a fondamento del rapporto, ma anche in relazione alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, ad esempio in considerazione di due variabili: tempo e spazio.

Una certa narrazione parrebbe voler rappresentare tali variabili quali veri e propri limiti alla libertà individuale della lavoratrice e del lavoratore⁶⁰: eliminando ogni riferimento giuridico rigidamente connesso a tali dimensioni, e assumendo dunque un approccio per certi versi informale⁶¹, gli individui otterrebbero la libertà di lavorare dove e quando lo desiderano, individuando la chiave più efficace ed efficiente per meglio conciliare le esigenze di vita e di lavoro.

Durante la crisi mondiale legata al virus Covid-19 si è fatto massivamente ricorso al lavoro agile⁶², quale strumento per contenere il propagarsi dei contagi. In tale circostanza, tuttavia, a prescindere dall'isolamento utile a contenere la diffusione del virus, la retorica che appunto descriveva il lavoro agile quale strumento per emanciparsi dalla rigidità del tempo e dello spazio si è fatta praticamente unanime. Non sono tuttavia mancate riflessioni autorevoli circa i rischi connessi a tale impostazione di ragionamento⁶³. È evidente che ricostruire in questa sede tutte le vicende connesse allo *smart working* durante la crisi sanitaria risulterebbe impossibile⁶⁴, ma – al netto

⁶⁰ Cfr. D. De Masi, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Venezia, 2020 e C. Bisconti, *Smart agili felici. Il nuovo modo di lavorare che libera la vita*, Milano, 2021.

⁶¹ Cfr. P. Cingolani, *L'informalità del capitale: tempi, lavoro e capitalismo delle piattaforme*, in *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, 11, 2021, 79-89.

⁶² Per una panoramica sul tema del lavoro agile, cfr. M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Napoli, 2018.

⁶³ U. Romagnoli, «Verso la normalizzazione del lavoro a distanza», in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2, 2021, 412-421.

⁶⁴ Cfr. Savino Balzano, *Contro lo smart working*, Roma-Bari, 2021. Più di recente, S. Balzano, *Disconnessione: tra formalità e materialità delle regole in materia di lavoro*, in *Politica.eu*, 2022, laddove si evince come due atti assai recenti (*Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni del 30 novembre 2021 e Protocollo nazionale di lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021*) abbiano di fatto

delle deroghe alla legge n. 81 del 22 maggio 2017⁶⁵ operate con i diversi decreti adottati e vigenti ancora nel momento della scrittura di questo saggio⁶⁶ - ciò che più pertinentemente si vuole qui evidenziare è che anche in questa circostanza si è ipotizzata una flessibilizzazione profonda che, intesa quale soluzione all'emergenza, introducesse modifiche profondissime alla tradizionale concezione del modello di lavoro subordinato in connessione con spazio e tempo⁶⁷.

Più recentemente, poi, la legge del 23 luglio 2021, n. 106 - convertendo il c.d. decreto Sostegni-bis (d.l. del 25 maggio 2021, n. 73) - ha di fatto ridotto la portata (quantomeno fino al 30 settembre 2022⁶⁸) delle disposizioni contenute nel decreto Dignità⁶⁹ (d.l. del 12 luglio 2018 n. 87, con modificazioni dalla legge de 9 agosto 2018 n. 96), che poneva una serie di limiti al ricorso ai contratti atipici, e ha peraltro introdotto un riferimento alla contrattazione collettiva, anche decentrata, per la disciplina delle causali che legittimano il ricorso ai contratti a termine.

smentito le ambizioni di "libertà" da tempo e spazio rincorse attraverso l'implementazione e la massima diffusione del lavoro agile.

⁶⁵ Recante *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*.

⁶⁶ A partire dal Dpcm del 1 marzo 2020 (*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*) fino alla legge n. 52 del 19 maggio 2022 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza*).

⁶⁷ In occasione della stesura del piano Colao (Da Vittorio Colao, che nell'aprile 2020 fu designato dal governo Conte II per guidare la task force della cosiddetta "Fase 2" per la ricostruzione economica del Paese dopo la pandemia di COVID-19.), elaborato dalla task force nominata dal secondo governo Conte per il rilancio post-pandemia del paese, si suggeriva di «massimizzare la flessibilità del lavoro individuale» e di «adottare sistemi trasparenti di misurazione degli obiettivi e della produttività al fine di valutare la performance sui risultati e non sul tempo impiegato (meno misurabile e non rilevante nel lavoro agile)», *Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022", Schede di Lavoro*, 5 (Scheda 1.ii).

⁶⁸ Il limite del 30 settembre 2022 è da intendersi solo come termine entro cui formalizzare il contratto tra datore di lavoro e lavoratore: esso ben potrà protrarsi oltre tale data.

⁶⁹ Il decreto Dignità può essere considerato l'unico intervento in (lieve) controtendenza rispetto al percorso di riforme delle regole in materia di lavoro. È stato criticato dalle associazioni datoriali, ma anche dal mondo sindacale: si affermava, difatti, che un irrigidimento delle regole in materia di contratti a termine avrebbe comportato la mancata conferma di molti lavoratori precari, i quali piuttosto che vedersi accresciute le tutele avrebbero persino perso il proprio posto di lavoro. In effetti l'argomentazione non era affatto nuova: era coerente con gli studi dell'Ocse precedentemente illustrati, i quali mettevano in forte correlazione l'aumento della flessibilità con la creazione di nuovi posti di lavoro e la rigidità delle regole in materia di lavoro con la disoccupazione. Gli effetti negativi sull'occupazione non si sono verificati, anzi si è registrato un forte aumento delle stabilizzazioni e delle assunzioni a tempo indeterminato. Per un commento alla misura, v. M. D. Ferrara, *Dall'ideologia della flessibilità al rischio della precarietà: dignità e flessibilità del lavoro*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2020, 631-652.

La contrattazione di secondo livello costituisce un percorso disagiata per la parte contrattualmente più debole. In effetti, in un contesto lontano dalla piena occupazione, il rafforzamento della contrattazione aziendale e territoriale è sempre stato auspicato da coloro i quali sostengono la bontà della flessibilizzazione: lo abbiamo registrato negli studi dell'Ocse, ma anche in ambiente eurolatino: si pensi alla famosa lettera della BCE indirizzata al governo italiano nell'agosto del 2011, la quale espressamente chiedeva un rafforzamento della contrattazione collettiva di secondo livello, con potere derogatorio rispetto a regole di contrattazione collettiva nazionale e di legge.

Il caso è estremamente interessante per due ragioni: la prima, come abbiamo accennato, relativa al fatto che una riforma strutturale quale il decreto Dignità possa di fatto essere profondamente depotenziata mediante piccoli interventi legislativi (peraltro di rinvio alla contrattazione collettiva e non direttamente disciplinanti) all'interno di atti aventi ad oggetto questioni non direttamente collegate al lavoro o assai generiche e ampie. In secondo luogo ci consente di notare come in effetti la parentesi emergenziale, in questo caso da Covid-19, per quanto assai lontana come genere e natura rispetto alle precedenti fasi emergenziali prese in esame, abbia condotto anch'essa alla solita ricetta, al vino vecchio dal gusto ormai assai familiare di flessibilizzazione.

Un altro esempio di notevole rilevanza è rappresentato dal decreto legge n. 146 del 21 ottobre 2021, il quale modificando l'art. 31 del d.lgs. n. 81 del 2015, aveva reso strutturale la deroga precedentemente introdotta (con il d.l. n. 104 del 2020, convertito con la l. 126 del 2020) secondo la quale non sussisteva l'obbligo in capo all'utilizzatore di assumere direttamente un lavoratore somministrato a tempo determinato anche per più di 24 mesi, a condizione che quest'ultimo fosse legato con contratto a tempo indeterminato all'agenzia di somministrazione. La misura straordinaria, legata all'emergenza sanitaria, era stata prevista fino al 31 dicembre 2021 e il citato decreto legge 146/2021 rimuoveva tale limite temporale di applicazione rendendola appunto strutturale. In sede di conversione (con la legge n. 215 del 17 dicembre 2021), tuttavia, la regola generale con l'obbligo di assunzione da parte dell'utilizzatore oltre i 24 mesi è stata recuperata e la deroga, come detto inizialmente prevista fino alla fine del 2021, è stata prorogata al 30 settembre 2022.

Anche quest'intervento appare significativo dal momento che il decreto, il cui titolo è assai evocativo (*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*) ancora una volta, interviene introducendo margini davvero importanti di flessibilizzazione, peraltro nella delicata materia del lavoro in somministrazione⁷⁰, come risposta unica possibile in situazioni emergenziali, resasi necessaria da "esigenze indifferibili".

⁷⁰ Cfr. P. Curzio (a cura di), *Diritto del lavoro contemporaneo. Questioni e tendenze*, Bari, 2019

Un altro esempio da citare necessariamente è rappresentato dalla legge delega del 21 giugno 2022 n.78 (*Delega al Governo in materia di contratti pubblici*). A seguito della prima lettura presso il Senato, dal testo era scomparso il riferimento alla clausola sociale: lo strumento è di rilevante importanza, dal momento che obbliga le imprese che subentrano negli appalti a riassumere tutto il personale precedentemente impegnato. La mancata previsione della clausola sociale ha provocato una reazione da parte delle organizzazioni sindacali, le quali hanno ottenuto in seconda lettura presso la Camera dei Deputati il reinserimento della salvaguardia, la quale è stata poi confermata in sede di terza lettura, nuovamente presso il Senato.

È evidente che questo caso sia caratterizzato da contorni meno definiti, non essendo giunto a compimento l'intento di flessibilizzare, pertanto non è nemmeno misurabile la reale portata della volontà politica sottostante. Eppure un elemento è probabilmente importante notarlo: la riforma era collegata al PNRR⁷¹ e dunque la *ratio* che ne stimolava l'implementazione era quella di modernizzare (condizionalità posta alla base della concessione dei prestiti) il paese in una fase, ancora una volta, presentata quale emergenziale (sia per la descrizione dell'Italia quale eccessivamente arretrata, sia per l'indispensabilità che caratterizzerebbe i finanziamenti del programma europeo). Ecco, basti qui solo accennare che, qualora la previsione sulla clausola sociale nella materia fosse andata a buon fine, avrebbe ancora una volta rappresentato la medesima soluzione, di natura palesemente simile a quelle via via accennate, ad una diversa esigenza presentata quale impellente.

Un caso che sta invece tutt'ora animando il dibattito riguarda il c.d. decreto Aiuti (decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con legge n. 79 del 29 giugno 2022). L'art. 37-bis del decreto, infatti, ha operato una deroga all'art. 1677-bis del codice civile, che potrebbe comportare conseguenze assai rilevanti in materia di tutela dei lavoratori nel settore della logistica. La nuova formulazione dell'articolo 1677-bis del codice, infatti, parrebbe determinare per i lavoratori della logistica l'inapplicabilità della responsabilità solidale tra committente e appaltatore, per i crediti dei lavoratori, così come disposto dall'art. 29, d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003⁷². Determinerebbe infatti l'applicabilità delle regole che disciplinano i semplici contratti di trasporto, per i quali non sussiste un simile sistema di protezione. La conseguenza parrebbe essere che ai contratti di logistica integrata si finirebbe coll'applicare la disciplina dei contratti di trasporto, i quali prevedono un regime di tutela decisamente meno efficace e protettivo per i lavoratori.

Bene, a fronte di questi esempi, diviene forse necessario comprendere pienamente quanto profonde e significative possono essere le conseguenze per i lavoratori: di tutti i settori e a prescindere dalla natura fisica o analogica

⁷¹ Il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR) si inserisce all'interno del programma *Next Generation EU* (NGEU), concordato dall'Unione Europea in risposta alla pandemia da Covid-19.

⁷² Attuativo della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, comunemente nota come legge Biagi.

del proprio datore di lavoro, *gig* o meno. Insomma, fino a che punto ha senso distinguere tra le condizioni di lavoro di chi presta la propria opera mediante piattaforma rispetto a coloro i quali seguono logiche e schemi più tradizionali? Certo, l'utilizzo di applicazioni e software di varia natura induce la nascita di fenomeni nuovi, rischi emergenti, e questo elemento deve essere adeguatamente indagato, ma nel complesso delle trasformazioni riguardanti il mondo del lavoro quanto incide questa nuova dimensione? Il rischio potrebbe essere quello di focalizzare, animati evidentemente dalle migliori intenzioni, gran parte delle energie su un aspetto che purtroppo potrebbe risultare marginale. I più polemici potrebbero persino ipotizzare che tale approccio sia sostenuto da coloro i quali intendano di proposito distrarre lo sguardo dell'osservatore dall'analisi complessiva delle trasformazioni in atto e che riguardano tutti i lavoratori.

A fronte di dinamiche di tali dimensioni, le quali a partire dagli anni '90 ad oggi hanno visto una completa ridefinizione della nostra esperienza giuridica sul punto – sorretta evidentemente da una mutazione di strategia in materia di politica economica radicale, che inevitabilmente ha inciso profondissimamente nel riassetto degli equilibri di forza tra parti datoriali e lavoratori – appare probabilmente doveroso interrogarsi circa la capacità di correzione, per così dire, che certi interventi (di stimolo preminentemente eurounitario) abbiano su alcune distorsioni. Detto in altri termini, oltre al merito di provvedimenti quali la proposta di direttiva comunitaria sul lavoro mediante piattaforma⁷³ o sul salario minimo legale⁷⁴ (che chiaramente meritano ampio spazio e riflessione), è probabilmente dirimente intenderci circa la reale capacità che atti di questo tipo hanno di fare la differenza in un sistema che si trasforma, travolgendo e superando presidi di diritto ormai consegnati al passato della nostra tradizione giuridica, e che volge verso paradigmi complessivamente rivisti, nei quali la posizione delle persone sui luoghi (tanto virtuali quanto fisici) di lavoro è indubitabilmente assai indebolita, se non financo definitivamente compromessa.

Tale tendenza non pare peraltro messa in crisi dal decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019⁷⁵ dedicato ai lavoratori italiani della *gig economy* (convertito con modificazioni con la legge n. 128/2019), che all'art. 1 chiarisce come l'obiettivo era quello di riconoscere «livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore». Logica, “minimalista”

⁷³ *Proposta di direttiva del parlamento europeo e del consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali* del 9 dicembre 2021.

⁷⁴ *Proposta di direttiva del parlamento europeo e del consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea* del 28 ottobre 2020.

⁷⁵ *Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*, cfr. E. Dagnino, *Note tecnico giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, in *Working Paper ADAPT*, 4, 2019; A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020.

che, come vedremo, è condivisa da diverse esperienze giuridiche, a partire da quella eurounitaria.

5. La proposta di direttiva eurounitaria in materia di lavoro in piattaforma

Com'è noto, alla fine del 2021 è stata presentata dal Parlamento Europeo una proposta di direttiva *relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*⁷⁶. La necessità di giungere ad un progetto del genere, nasce dalla peculiarità di tale modalità di lavoro e dei rischi che comporta.

Ora, sul punto è forse necessario cominciare a riflettere partendo da una consapevolezza di fondo: il lavoro mediante piattaforma ha di fatto amplificato notevolmente delle problematiche già esistenti nel mondo del lavoro, in primis in connessione al già tracciato tema della precarizzazione, aggiungendone però allo stesso tempo di nuove e per certi versi ancora più insidiose. Il tema ha poi rivestito un peso nel dibattito pubblico e dottrinario amplificato dall'esperienza della crisi sanitaria.

È stato notato che «l'impatto della digitalizzazione sui diritti fondamentali dei lavoratori, mentre ha dischiuso nuove prospettive per l'esercizio dei diritti già riconosciuti, ha prodotto l'emersione di nuovi, utili a proteggere la persona che lavora e a rendere effettivamente fruibili le nuove opportunità che le innovazioni hanno prodotto». Non si può tuttavia trascurare quanto quotidianamente si registra circa le condizioni delle persone impiegate nella *gig economy* e difatti risulta doveroso riconoscere altresì che «nuovi limiti e nuove minacce ai diritti fondamentali dei lavoratori, sia con riferimento alla loro personalità individuale che all'azione collettiva, vengono (...)

⁷⁶ A. Alaimo, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, *Dir. lav. rel. ind.*, 2, 2022, 639-655; della stessa Autrice, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, 8, 2022; M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 7, 2021; G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022; M. Falsone, *What Impact Will the Proposed EU Directive on Platform Work Have on the Italian System?*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 15, 2022, 99-116; S. Giubboni, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2022; A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, 8, 2022; M. Magnani, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino ADAPT*, 9 maggio 2022; P. Tosi, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1, 2022.

in rilievo, soprattutto laddove la libera iniziativa economica si svolga in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»⁷⁷.

Il lavoro mediante piattaforme ha di fatto inciso sul tradizionale paradigma fordista, comportando un'integrazione tra lavoratore e dispositivi informatici mai riscontrata in passato⁷⁸, riconoscendo il ruolo di datore di lavoro anche a una piattaforma⁷⁹. Tale ruolo evidentemente viene esercitato in tutti gli ambiti relativi al rapporto di lavoro: dall'assunzione, al comando, all'organizzazione, alla valutazione, alla retribuzione, persino all'interruzione del rapporto di lavoro. Assumono maggiore centralità la regolamentazione del controllo a distanza (peraltro già centrale anche nel rapporto di lavoro, per così dire, più tradizionale, con particolare riferimento allo *smart working*)⁸⁰, ma anche quella relativa ad un diritto di verifica delle modalità attraverso le quali l'algoritmo assume le sue decisioni, come pure il riconoscimento di un diritto in capo al lavoratore di audizione rispetto ad esse, di replica, financo di contestazione delle stesse.

Il ruolo dell'utenza in questo ambito è poi determinante: la possibilità di continuare a prestare la propria opera mediante piattaforma, la frequenza stessa delle occasioni di lavoro, sono tutti aspetti legati alla valutazione che il lavoratore riceve da chi si avvale della sua prestazione mediante la piattaforma stessa. Valutazione, evidentemente, non contestabile dal lavoratore, nonostante gli effetti che produce: effetti notevolmente più impattanti rispetto alla tradizionale valutazione periodica cui è sottoposto il dipendente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato⁸¹.

E proprio la dimensione della subordinazione⁸² assume un rilievo particolare nell'ambito di quello che alcuni considerano quale nuova forma di

⁷⁷ A. D'Andrea, *Il Ruolo dell'innovazione tecnologica nella trasformazione dei diritti dei lavoratori*, in *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, 8, 2022, 51.

⁷⁸ Cfr. V. Maio, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018.

⁷⁹ La Corte di Cassazione Francese in tal senso nella sentenza n. 374 del 4 marzo 2020. A. Donini, *Secondo la Corte di Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 6, 2020.

⁸⁰ Cfr. A. Ingraio, *Il controllo «a distanza» realizzato mediante social network*, in *Labour&Law Issues*, 2, 2016. Il nuovo contesto, peraltro, impone una integrazione con le regole in materia di protezione dei dati personali, v. A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Bari, 2018. Sul punto ha avuto modo di esprimersi peraltro anche la CEDU, evidenziando come il rischio di un controllo arbitrario del datore di lavoro possa incidere negativamente sulla stessa dignità della persona, A. D'Andrea, *Il Ruolo dell'innovazione tecnologica nella trasformazione dei diritti dei lavoratori*, cit., 54-55.

⁸¹ Proprio in virtù di tale considerazione, ad esempio, la giurisprudenza brasiliana ha sostenuto l'esistenza di forti elementi tipici della subordinazione. G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 560 ss.

⁸² Peraltro storicamente prioritaria: «La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è in *rerum naturae* concettualmente radicale: non può essere messa tra parentesi nemmeno per un tratto iniziale della riflessione». L. Mengoni, *Il contratto*

capitalismo, digitale appunto, delle piattaforme⁸³. La tradizionale idea di subordinazione risulta messa in discussione da un sistema completamente automatizzato, nella indeterminatezza di spazio e tempo di lavoro, nella difficile individuazione della figura stessa del datore di lavoro (nella pressoché assenza di un suo rappresentante, nella figura del responsabile gerarchico). Una messa in discussione che, quale esito di un processo «disumanizzazione», inevitabilmente incide nella sfera dei diritti dei lavoratori coinvolti⁸⁴.

Si ritiene rilevante sottolineare come il lavoro mediante piattaforma amplifichi i poteri tradizionalmente esercitati dal datore di lavoro. Seppure «il riconoscimento della subordinazione non è di per sé risolutivo» dal momento che «la tutela individuale del lavoratore e la dimensione collettiva della sua condizione sono insidiate da chi mira a ridurre il rapporto di lavoro a una relazione di mercato qualsiasi», continuare ad interrogarsi in merito alla qualificazione formale del rapporto di lavoro appare utile. In quello che è stato definito «taylorismo digitale», le funzioni di controllo riservate alla piattaforma sono potenziate: si pensi al monitoraggio *real time* del movimento del rider mediante gps, per fare un esempio assai ricorrente, come pure alla misurazione dei tempi di lavoro al centesimo di secondo. La valutazione da parte dell'utenza, poi, sostituendo di fatto il momento (ben individuabile, circoscrivibile e specifico) della valutazione del datore di lavoro, introduce un sistema reputazionale spoliticizzato, costante, e perenne capace di incidere sulla possibilità di continuare a prestare la propria opera utilizzando la piattaforma⁸⁵.

Il problema di partenza, ad ogni modo, consiste nel fatto che nella logica eurounitaria della *competition law*, i lavoratori autonomi sono da considerarsi come imprenditori a tutti gli effetti. Ogni intervento introdotto per riconoscere diritti aggiuntivi in capo ad essi, dunque, rischierebbe di comportare una lesione ai principi di concorrenza nel libero mercato. Da ciò scaturisce, con ogni probabilità, la necessità di ricondurre il lavoratore alla sfera

individuale di lavoro, in L. Mengoni, *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, 115.

⁸³ S. Abdelnour, S. Bernard, *Vers un capitalisme de plateforme? Mobiliser le travail, contourner les régulations*, in *La nouvelle Revue du Travail*, 13, 2018; N. Snricek, *Capitalismo digitale*, Roma, 2017.

⁸⁴ A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari, 2020.

⁸⁵ Sul punto si veda ampiamente A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte. Lavoro e Stato sociale ai tempi della gig economy*, Sesto S. Giovanni, 2019 il quale evidenzia anche come «L'economia on demand si fonda su un ampio ricorso ai sistemi reputazionali, e in particolare su forme di rating e feedback, motivo per cui non stiamo qui discutendo di un fenomeno marginale. Siamo cioè di fronte a pratiche costitutive del capitalismo delle piattaforme nella misura in cui concorrono in modo determinante all'edificazione di un ordine economico entro cui minimizzare sino ad azzerare la presenza della politica e dunque del diritto. Non solo il sistema di tutela dei lavoratori è disinnescato dal mascheramento del rapporto di subordinazione: lo stesso vale per la tutela del consumatore, rimpiazzata dal controllo reputazionale e dal relativo sistema di sanzioni sociali, e con ciò sottratta all'azione delle corti e delle autorità amministrative, a cui si impedisce così di interessarsi del funzionamento del mercato».

della subordinazione, riservando alla legislazione interna di ciascuno stato⁸⁶, che dunque assume rinnovata centralità, il compito di determinare la sfera dei diritti più adeguata. Alla generalità degli addetti, invece, a prescindere dallo status, la direttiva riconduce in via diretta quelli che definisce «diritti minimi». Peraltro, c'è da precisare che, anche nel caso del riconoscimento della subordinazione, ci troveremmo comunque dinanzi ad un sistema di protezione decisamente differenziato da stato a stato e depotenziato rispetto al passato, laddove da tempo molti paesi hanno implementato riforme di decisa flessibilizzazione delle regole in materia di rapporti di lavoro dipendente.

Non appare pretestuoso domandarsi se il reale scopo degli interventi in sede unionale non sia in effetti quello di limitarsi a riconoscere «diritti minimi» (come difatti vengono definiti), che non mettano a rischio un settore economico ormai in forte espansione: la stessa Unione infatti si pone come obiettivo nelle direttive in esame quello di continuare garantire lo sviluppo del mercato delle piattaforme. In tal modo si evita di mettere in discussione i capisaldi sottendenti il funzionamento del mercato unico secondo le logiche della libera concorrenza che non contempla aiuti di stato⁸⁷.

La proposta di direttiva muove i suoi passi a partire dalla nota comunicazione della Commissione Europea del 4 marzo 2021, *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, nella quale si riconosce all'Unione il ruolo di custode delle più avanzate legislazioni in materia di diritti sociali, da confrontare tuttavia con le gravi condizioni di povertà di molti cittadini e con le grandi opportunità che la tecnologia mette a disposizione. Il documento ha il valore di una dichiarazione di intenti: rappresenta più che altro, al netto dell'entusiasmo col quale è stato accolto, una sorta di manifestazione di auspici e intendimenti e non esprime un'efficacia giuridica concreta e vincolante, tantomeno la capacità di incidere e di modificare direttamente la realtà esistente. Si ritiene necessario un miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori impiegati nella *gig economy* (ma non solo: diversi sono i riferimenti ad esempio allo *smart working*), i quali necessitano di regole trasparenti e di importanti investimenti in formazione. Ciò che tuttavia, e si desidera qui sottolinearlo, la Commissione intende evidenziare è la necessità di riconoscere prioritariamente come la linea di demarcazione tra la subordinazione e il lavoro autonomo non sia più netta e che tale elemento ha trovato nella crisi sanitaria un momento di massima evidenza⁸⁸.

⁸⁶ Compresa la contrattazione collettiva di ogni livello.

⁸⁷ In tal senso anche la lettura critica della proposta di salario minimo legale, v. S. Balzano, *Perché il salario minimo è una misura neoliberista*, *L'Indipendente* del 12 giugno 2022.

⁸⁸ Nello specifico, la Commissione afferma che «Another important emerging trend is the blurring of traditional lines between a worker and a self-employed person, and a growing heterogeneity among the selfemployed. A case in point is the emergence of vulnerable self-employed working through platforms and operating under precarious conditions. The pandemic has highlighted this for delivery workers, in particular regarding their access to social protection, and health and safety risks». La necessità di

Il primo passo era stato compiuto nel 2019, con la direttiva del 20 giugno n. 1152 *relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*. La stessa direttiva chiariva come lo scopo fosse quello di «migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro», questo a prescindere dallo status del lavoratore, individuando «diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi». La direttiva riserva ampio spazio al diritto di informazione del lavoratore circa il proprio rapporto di lavoro e le regole che lo disciplinano (artt. 3 e ss), specularmente riconducendo al datore di lavoro l'obbligo di fornirglielo. Parimenti si definisce la durata massima del periodo di prova (art. 8), si riconosce il diritto al lavoro in parallelo e alla non discriminazione laddove il lavoratore vi facesse ricorso (art. 9), alla prevedibilità del lavoro (ad esempio riconoscendo il diritto a congrui preavvisi, art. 10), alla formazione obbligatoria (art. 13), e così via.

Insomma, non pare proprio ravvisarsi nella direttiva un intervento per così dire risolutore di quanto prodotto dai processi di flessibilizzazione precedentemente illustrati, men che meno la capacità di introdurre strumenti capaci di arginare fenomeni negativi derivanti dallo sviluppo del lavoro mediante piattaforma. Peraltro, quasi in considerazione di ciò, è la medesima direttiva a precisare (art. 20) che i suoi contenuti non costituiscono «un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri»⁸⁹. In definitiva, la sensazione è quella di trovarsi in presenza di una regolamentazione che, più che introdurre diritti lavoristici in senso stretto, si limiti a imporre una certa trasparenza circa le regole del gioco: queste ultime sono rimesse alle legislazioni nazionali.

Grande rilevanza è stata poi riservata alla proposta di direttiva del 9 dicembre 2021 *relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*. È opportuno rilevare come lo scopo è quello di «migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione».

Certamente di forte interesse è quanto la direttiva prescrive circa la definizione dello status del lavoratore, correlata al controllo dell'esecuzione

rivedere alcuni elementi per così dire tradizionali della prestazione lavorativa, riguarderebbe anche coloro i quali operano da remoto: «teleworking raises the need to reflect, for example, on the boundaries of contractual working time, and the balance between work and personal life».

⁸⁹ Si noti che tale previsione sarà poi contenuta anche nella proposta di direttiva in materia di lavoro mediante piattaforma.

del lavoro, e che comporta la presunzione legale del rapporto di lavoro subordinato qualora almeno due delle seguenti condizioni dovessero essere accertate (art. 4): a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

Altro elemento significativo della direttiva riguarda la gestione algoritmica, laddove si prescrive l'obbligo in capo al datore di lavoro di informare circa il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato (art. 6), l'obbligo di monitoraggio umano su tali sistemi (art. 7), il diritto di riesame delle decisioni significative (art. 8), il diritto per i rappresentanti dei lavoratori - eventualmente assistiti da esperti - di essere informati sul funzionamento dell'algoritmo (art. 9). Inoltre si stabilisce (art. 12) che le autorità competenti debbano avere accesso alle informazioni riguardanti il lavoro mediante la piattaforma. Di particolare interesse è quanto poi prescritto all'art. 15 della proposta di direttiva, laddove si obbliga la piattaforma a garantire l'esistenza di canali di comunicazione che mettano in relazione i lavoratori tra loro: elemento che potrebbe in futuro rivestire una certa rilevanza sotto il profilo del diritto sindacale.

La proposta rappresenta certamente uno snodo rilevante, quantomeno in relazione alla qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma⁹⁰, che peraltro non può prescindere dai distinguo legati all'approccio adottato da ciascuna di esse⁹¹. Il tema ha notoriamente impegnato anche la giurisprudenza italiana⁹².

⁹⁰ Tema di che impegna la riflessione dottrina da tempo. Cfr. M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclo-fattorini*, in *Labour&Law Issues*, 5, 2019; R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 358-367; M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 105-115.; G. Quadri, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *Diritto del Mercato del Lavoro*, 2019, 735-773.; G. Santoro-Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1, 2020. Si consideri inoltre che le soluzioni legislative individuate non sono univoche: sul punto cfr. S. Giubboni, *I riders e la legge*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale.*, 2019, 847-852.

⁹¹ S. Ciucciovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2018, 1043-1065.

⁹² A titolo meramente esemplificativo si possono ricordare alcune pronunce: il Tribunale di Torino, il 7 maggio 2018, ha ritenuto di qualificare i riders di *Foodora* quali autonomi. Concorde è stata la sentenza del Tribunale di Milano del 10 settembre

È però altresì importante notare come da tale status la direttiva non faccia derivare il riconoscimento di diritti che possano mettere in discussione il paradigma della flessibilità. Rimanda alle legislazioni interne e alle prescrizioni dei contratti collettivi nazionali via via applicabili, certamente in considerazione delle competenze legislative unionali, per la definizione delle posizioni giuridiche legate allo status di lavoratore subordinato. Questo è assai rilevante evidenziarlo: se infatti la subordinazione non dovesse garantire determinati diritti ai lavoratori all'interno dei singoli stati, la direttiva non avrebbe la capacità di mutare sostanzialmente la posizione degli individui, riconoscendo loro in via diretta solo i diritti appena rassegnati: «si tratta certo di acquisizioni rilevanti in termini di garanzia della persona e dei suoi dati personali, ma non sono propriamente acquisizioni lavoristiche, nel senso che non introducono principi sostanziali di protezione del lavoro digitale»⁹³. Dinanzi ad un processo di flessibilizzazione tanto avanzato in Europa, il dato non può apparire marginale.

Al di là della distinzione tra autonomia e subordinazione, assumendo un approccio strettamente sostanzialista, occorre interrogarsi circa i diritti che si riconoscono agli individui impegnati nel lavoro: la direttiva tende a riconoscere a tutti (anche in relazione al principio riportato per cui la linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia sarebbe ormai sbiadita) diritti minimi e, tutto sommato, nemmeno l'eventuale riconoscimento della subordinazione costituirebbe un elemento dirimente, dal momento che la flessibilizzazione caratterizza il modello capitalistico ormai prevalente in Europa. Una distinzione resta invece probabilmente tutt'ora necessaria tra le due fattispecie, ma nella misura in cui alla subordinazione vengano ancora riconosciute tutele piene e forti (nel caso italiano, costituzionalmente orientate).

Suggestiva è l'immagine di chi auspica «una mutazione del diritto del lavoro, da diritto del lavoro subordinato a diritto (pubblico) di protezione di quanti, indipendentemente dal tipo di contratto, prestano lavoro a favore di altri in condizioni di diseguaglianza», ma difficilmente essa può esprimersi in un modello che veda la cancellazione della divisione concettuale tra autonomia e subordinazione dal momento che una «disciplina unificante sarebbe costruita sullo zoccolo duro di un pugno (più o meno largo: dipende dalle opzioni politiche) di diritti fondamentali: diritti di cittadinanza che spettano a ciascuno e che ciascuno porta con sé nel rapporto con colui a favore del quale presta la propria attività. Ma che ne sarebbe di quei diritti che, attual-

2018 in merito ai riders utilizzati di *Glovo*, la cui tesi non è stata poi confermata dalla nota sentenza della Corte Di Appello di Torino del 4 febbraio 2019, n. 26. Recentissima la pronuncia della Corte Di Appello di Torino che ha confermato quanto sentenziato dal Tribunale di Torino il 18 novembre scorso, riconoscendo la subordinazione ad alcuni cicofattorini di *Uber Eats*.

⁹³ P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, 8, 2022, 53.

mente, trovano il proprio fondamento nella posizione contrattuale di chi presta lavoro con vincolo di subordinazione, e che non troverebbero più la propria ragion d'essere se il vincolo di subordinazione scolorasse in una dipendenza, che mette sullo stesso piano chi può mantenere la propria autonomia e chi invece di questa autonomia non dispone?»⁹⁴.

L'intenzione è chiara: anche qualora si risolvesse (come pare si sia indirizzati a fare sia per via legislativa che giurisprudenziale) la questione riconoscendo generalmente la subordinazione ai lavoratori della *gig economy*⁹⁵, resterebbe comunque aperto il tema di *quale* subordinazione⁹⁶, essendo ormai ampiamente diffuso e implementato un modello di lavoro totalmente votato alla flessibilità. La crisi sanitaria ha certamente conferito maggiore evidenza al tema del lavoro mediante piattaforma, infuso una percezione di urgenza sorretta dalla retorica emergenzialista, ma gli interventi eurounitari scaturiti non paiono da soli essere in grado di risolvere le debolezze dei lavoratori impiegati nel settore. Anzi, rivolgendosi la proposta alle legislazioni nazionali per la determinazione della sfera dei diritti applicabili agli individui impiegati, rafforza i processi di flessibilizzazione in esse in atto (non rompe un paradigma, piuttosto ne accelera lo sviluppo), limitandosi a riconoscere per via diretta diritti individuali, certamente rilevanti, ma non specificamente lavoristici.

6. Cenni all'esperienza californiana

Originariamente, la giurisprudenza statunitense si preoccupava della determinazione della natura autonoma o subordinata della figura del lavoratore, al mero fine di determinare a chi spettasse rispondere dei danni verso terzi (al lavoratore medesimo in caso di autonomo, all'impresa in caso di subordinazione): a tale determinazione si giungeva attraverso un meccanismo noto come *control test*⁹⁷. Esso consisteva nel verificare se l'attività del lavoratore fosse condizionata da ordini, pianificazioni nei particolari, misurazione delle

⁹⁴ M. V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020, 13-14.

⁹⁵ Per una prospettiva internazionale, v. ampiamente C. Hiebl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, in *Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2021.

⁹⁶ Si evidenzia che: «La proposta della Commissione appare, in conclusione, piuttosto coraggiosa ed equilibrata, non mira a “colonizzare” le nuove realtà produttive attraverso l'imposizione generalizzata di principi e criteri propri di altre fasi storiche di sviluppo, ma cerca innanzitutto di disciplinare i più evidenti e gravi casi di sottoprotezione. Non mi pare vi sia una propensione generalizzata sovranazionale all'inquadramento sotto le vetuste e logore griglie del lavoro subordinato di ogni operatore tramite piattaforma, ma un favor (in sé accettabile) per una estensione equitativa della nozione di dipendenza a situazioni (soprattutto nella logistica) che si avvicinano, sotto vari profili, ad attività tradizionalmente disciplinate attraverso tale nozione». G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, cit., 12.

⁹⁷ Cfr. T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, 2017, 135-155.

performance da parte di terzi. A tali elementi vennero via via aggiunti altri indizi dai giudici, quali «le competenze del lavoratore, e quindi la sua possibilità di autonomia, la durata del rapporto, il metodo di pagamento e la capacità del datore di lavoro di terminare il rapporto *ad nutum*»⁹⁸.

L'elaborazione dello strumento per determinare la natura della prestazione è passata attraverso diverse sentenze della Corte Suprema della California. Il primo passaggio, attraverso una prima importante pronuncia⁹⁹, ha integrato il *control test* con l'*economic reality*, individuando in particolar modo cinque «secondary indicia» utili a determinare la subordinazione¹⁰⁰: il rischio; gli investimenti, compreso l'impiego di aiutanti; le competenze eventualmente necessarie alla prestazione; la durata; che la prestazione fosse una parte integrante l'attività dell'impresa. Nonostante l'esistenza del test e delle sue rielaborazioni, le pronunce delle corti non risultavano univoche. Curioso, ad esempio, come nel 2015 la stessa Corte californiana decidesse, applicando il medesimo test, in maniera assolutamente difforme: riconoscendo la subordinazione ai lavoratori di *Uber* e negandola a quelli di *Lyft*¹⁰¹.

«As should now be clear, the jury in this case will be handed a square peg and asked to choose between two round holes»¹⁰²: così il giudice Vince Chhabria nella famosa sentenza che vedeva contrapposti l'impresa *Lyft* e i suoi *riders*. Questi ultimi chiedevano la qualificazione di lavoratori subordinati, ma il giudice ritenne di osservare che «the test the California courts have developed over the 20th Century for classifying workers isn't very helpful in addressing this 21st Century problem. Some factors point in one direction, some point in the other, and some are ambiguous. Perhaps Lyft drivers who work more than a certain number of hours should be employees while the others should be independent contractors. Or perhaps Lyft drivers should be considered a new category of worker altogether, requiring a different set of protections».

⁹⁸ T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, cit., 138. Si veda anche F. Alifano, *La qualificazione del lavoro mediante piattaforme digitali negli ordinamenti esteri*, in *Cammino Diritto*, 2021.

⁹⁹ S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal.3d 341 (Cal. 1989).

¹⁰⁰ Essi si ispiravano al *Federal Fair Labor Standard Act* del 1938.

¹⁰¹ United States District Court Northern District of California: 11 marzo 2015, O'Connor v. Uber Techs., Inc. (Uber II), 82 F. Supp. 3d 1133 e United States District Court Northern District of California e 1° gennaio 2015, Cotter v. Lyft, Inc., 60 F. Supp. 3d 1067.

¹⁰² Caso Cotter v. Lyft, Inc., 60 F. Supp. 3d 1067.

Il passaggio successivo, reso necessario dalla mancata univocità delle pronunce, è giunto con una ulteriore sentenza della Corte Suprema della California¹⁰³, la quale ha dato vita all'*ABC-Test*¹⁰⁴: il sistema presume l'esistenza di un rapporto di subordinazione, a meno che non sia il committente a dimostrare che il lavoratore non è sottoposto a controlli durante la prestazione, che la prestazione lavorativa non è parte dell'attività propria del committente stesso, che il lavoratore opera in un'attività indipendente che comporta lo svolgimento di medesima tipologia di prestazione¹⁰⁵.

Il legislatore californiano, certamente spinto dai mutamenti che la crisi sanitaria mondiale ha innescato, ha reso proprie le logiche dell'*ABC-Test* e le ha inserite nel *Assembly Bill 5*¹⁰⁶ del 18 settembre 2019. Il meccanismo riserva al committente il compito di provare la natura autonoma della prestazione lavorativa, rendendo apparentemente più agevole la determinazione (fino a prova contraria) della subordinazione. Il meccanismo ovviamente comporta anche l'esclusione da ogni tutela di tutti quei lavoratori dei quali fosse dimostrata la non subordinazione. Le imprese della *gig economy* (*Uber*, *Lyft*, e *DoorDash*) hanno promosso un referendum popolare, noto come *Proposition 22*, con il quale proponevano di escludere i lavoratori delle piattaforme dalle previsioni legislative di cui ragioniamo, in cambio del riconoscimento di alcuni diritti minimi, a prescindere dunque dalla qualificazione del rapporto di lavoro: un salario minimo per unità di tempo; un limite massimo di orario; formazione in materia di salute e sicurezza; la tutela antidiscriminatoria; un'assicurazione sanitaria un'assicurazione per il veicolo¹⁰⁷.

¹⁰³ Corte Suprema della California 30 aprile 2018, *Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest*, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018). Sulla pronuncia, v. W.B. Gould IV, *Dynamex is Dynamite, but Epic Systems Is Its Foil – Chamber of Commerce: The Sleeper in the Trilogy*, in *Missouri Law Review*, , 83, 2018.

¹⁰⁴ Cfr. M. Biasi, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2022; dello stesso Autore, *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, 4, 2018 e *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2018.

¹⁰⁵ G. Davidov, P. Alon-Shenker, *The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?*, in *Industrial Law Journal*, 51, 2022, 235-276; H. Gelb, *Defining Employee: California Style*, in *Loyola of Los Angeles Law Review*, 55, 2022, 1-28; R. Sprague, *Using the ABC Test to Classify Workers: End of the Platform-Based Business Model or Status Quo Ante?*, in *William and Mary Business Law Review*, 11, 2020, 733-770; E. Markovits, *Easy as ABC: Why the ABC Test Should Be Adopted as the Sole Test of Employee-Independent Contractor Status*, in *Cardozo Law Review De-Novo*, 2020, 224-255.

¹⁰⁶ T. Goldman, D. Weil, *Who's Responsible Here? Establishing Legal Responsibility in the Fissured Workplace*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 42, 2021, 55-116; V. B. Rogers, *The Law and Political Economy of Workplace Technological Change*, in *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 55, 2020, 531-584; Z. Muller, *Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber*, in *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 53, 2020, 167-210.

¹⁰⁷ Cfr. V. B. Dubal, *Economic Security & the Regulation of Gig Work in California: From AB5 to Proposition 22*, in *European Labour Law Journal*, 13, 2022, 51-65 e M. A. Cherry, *Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2021.

Quasi il 59% dei votanti è espresso a favore della proposta delle piattaforme (dato significativo, che induce a ritenere come la qualificazione di lavoratore subordinato – le cui protezioni notoriamente non sono paragonabili a quelle dei lavoratori europei, seppure le distanze si vanno assottigliando - non sia così scontata), ma il Giudice californiano¹⁰⁸ ha ritenuto che si trattasse di una ingerenza in termini di competenza legislativa. Si attende sul punto l'esito del secondo grado. È stato notato¹⁰⁹ come il meccanismo in esame, di elaborazione giurisprudenziale e legislativa, in effetti rovesci quello eurolunitario: non è necessaria la prova della subordinazione, bensì quella dell'autonomia, che grava ovviamente sul committente. Tuttavia, e anche questo è stato notato, la normativa unionale estende le protezioni anche agli autonomi, riconoscendo a tutti «diritti minimi»: logica curiosamente coerente con la *Proposition 22* delle piattaforme.

Si ritiene peraltro di dover osservare come anche in questo caso si ponga la questione di quale subordinazione: riconoscerla, infatti, di per sé non rileva ai fini della determinazione dei diritti degli individui, dovendosi misurare quali diritti la legislazione riconosca in effetti ai lavoratori subordinati. La subordinazione statunitense è storicamente votata alle logiche della flessibilità più accentuata: modello peraltro al quale anche i paesi europei si sono via via avvicinati. Si consideri inoltre che la crisi sanitaria non pare aver indotto mutamenti di opinione da parte dei decisori statunitensi (sembra piuttosto aver consolidato certi convincimenti): basti pensare al *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*¹¹⁰, col quale si insisteva nell'indicare la flessibilità quale via, ancora una volta, per meglio gestire la fase emergenziale legata alla pandemia¹¹¹.

7. Riferimenti all'esperienza inglese

Quella del Regno Unito è un'esperienza certamente significativa¹¹²: già nel 2017, una ricerca del *Chartered Institute of Personnel and Development* intitolata

¹⁰⁸ Alameda County Superior Court 20 agosto 2021, Hector Castellanos, et al. v. State of California, et al., Case Number S266551

¹⁰⁹ M. Biasi, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit.

¹¹⁰ Emanato dall'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) nel marzo 2020, è consultabile all'indirizzo www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf. Vale la pena sottolineare come si suggerisse massima flessibilizzazione di tempi e spazi di lavoro: «Employers should explore whether they can establish policies and practices, such as flexible worksites (e.g., telecommuting) and flexible work hours (e.g., staggered shifts), to increase the physical distance among employees and between employees and others if state and local health authorities recommend the use of social distancing strategies».

¹¹¹ Cfr. R. Bales, *COVID-19 and Labour Law: U.S.*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020 e R. Bales, C. Elko, *COVID-19 and Labour Law: U.S., Update: 14 July 2020*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020.

¹¹² B. N. Gonzalez, *Employment Classification and Human Dignity in the Gig Economy*, in *St. Thomas Law Review*, 34, 2021, 52-87; A. C. L. Davies, *Wages and Working Time in*

*To gig or not to gig? Stories from the modern economy*¹¹³, dimostrava come il numero dei lavoratori impiegati non fosse trascurabile, ma ancor di più che essi si concentravano tra coloro i quali generalmente godono di minori tutele (studenti, disoccupati, lavoratori part-time)¹¹⁴. La crisi sanitaria¹¹⁵ ha evidentemente inciso su tale situazione di partenza, rendendo ancor più significativo il settore.

Gli inglesi distinguono com'è noto i lavoratori individuando tre categorie¹¹⁶. Due descritte dall'*Employment Rights Act* del 1996: l'*employee*, paragonabile al nostro subordinato, il quale gode di tutte le tutele previste per il lavoratore dipendente; il *worker*, che è una figura intermedia, al quale spettano protezioni per così dire (non a caso) minime, quali quelle su salario minimo, un orario di lavoro definito, tutele contro le discriminazioni. L'*independent contractor*, invece, corrisponde grossomodo al nostro lavoratore autonomo¹¹⁷.

Con una nota sentenza, l'*Employment Tribunal* di Londra riconobbe ai lavoratori di *Uber* lo status di *workers*, riservando loro diritti minimi quali

the 'Gig Economy', in *King's Law Journal*, 31, 2020, 250-259; T. Novitz, *The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues*, in *King's Law Journal*, 31, 2020, 275-286; M. T. Moore, *The Gig Economy: A Hypothetical Contract Analysis*, in *Legal Studies*, in *The Journal of the Society of Legal Scholars*, 39, 2019, 579-597; B. ni Bhraonain, *Empowerment or Exploitation? Legal Responses to the 'Gig Economy'*, in *King's Student Law Review*, 9, 2019, 2-18; A. Mandagere, *Examining Worker Status in the Gig Economy*, in *Journal of International and Comparative Law*, 4, 2017, 389-396.

¹¹³ www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf.

¹¹⁴ «The proportion of UK adults who are workings aged 18–70 who could be said to be engaged in any sort of paid employment in the gig economy, for example, performing tasks online, providing transport or physically delivering food or other goods is just 4%. Part-time workers who are working less than eight hours a week are more likely to have taken part in gig economy work in the last 12 months (8%) than part-time workers working between 8 and 29 hours a week (5%) and those working full-time (4%). In all, 7% of full-time students say they have participated in gig economy work in the last 12 months, as have 6% of respondents who classify themselves as unemployed».

¹¹⁵ Sugli interventi introdotti per farvi fronte, cfr. T. Novitz, *COVID-19 and Labour Law: United Kingdom*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020 e, della stessa Autrice, *COVID-19 and Labour Law: United Kingdom, Update: 09 June 2020*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020.

¹¹⁶ Cfr. V. Pietrogiovanni, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, 5, 2019.

¹¹⁷ K. Dau-Schmidt, *The Problem of "Misclassification" or How to Define Who Is an "Employee" under Protective Legislation in the Information Age*, in R. Bales, C. Garden (Eds.), *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, Cambridge, 2019. 140-153.

salario minimo e ferie retribuite¹¹⁸. Il Giudice chiuse duramente alle argomentazioni di *Uber*¹¹⁹, che provava a sostenere di aver svolto una mera funzione di raccordo tra piccoli imprenditori locali: «the notion that *Uber* is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common platform is faintly ridiculous».

La piattaforma ha avviato un lungo contenzioso, attraverso vari appelli, fino alla Corte Suprema del Regno Unito¹²⁰, ma è stata confermata la natura di *workers* dei lavoratori, alla luce di una serie di indici: la determinazione dei prezzi da parte di *Uber*, come pure delle regole circa l'accettazione delle corse o il loro rifiuto, le operazioni di controllo esercitabili dall'algoritmo. Peraltro *Uber* si interponeva tra il passeggero e il conducente, limitando la possibilità che potessero comunicare tra loro. L'orientamento giurisprudenziale inglese è rimasto coerente nel tempo¹²¹ e confermato da diverse pronunce, ad esempio riconoscendo la qualificazione di *worker* ad un

¹¹⁸ Employment Tribunal di Londra, 28 ottobre 2016, *Aslam and Farrar vs Uber*, EW n. 2202551. Il giudice decise di ispirarsi ai principi contenuti in un'altra importante pronuncia, quella della *Supreme Court of the United Kingdom* (27 luglio 2011, *Autoclenz Ltd. v. Belcher*, UKSC n. 41), applicando anche ai contratti di lavoro la logica dei *sham contracts*, laddove i contenuti del contratto fossero stati determinati unilateralmente da *Uber* e semplicemente accettati dai lavoratori.

¹¹⁹ Per un commento, M. Faioli, *Il lavoro nella gig-economy*, in *I Quaderni del CNEL*, 2018.

¹²⁰ Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, *Uber BV v Aslam and others*, UKEAT n. 0056/17/DA; England and Wales Court of Appeal (Civil Division), 19 dicembre 2018, *Uber BV v Aslam and others*, EWCA Civ n. 2748; Supreme Court of the United Kingdom, 19 febbraio 2021, *Uber BV and others v Aslam and others*, UKSC n. 5.

¹²¹ Per completezza, è utile riportare il caso che ha visto lo scontro tra l'organizzazione sindacale Independent *Workers' Union of Great Britain (IWGB)* e *Deliveroo*. Il sindacato, sulla scorta delle pronunce precedenti, richiedeva fossero riconosciuti diritti sindacali derivanti dalla classificazione non autonoma dei lavoratori del settore. Il sindacato si appellava dunque ai contenuti del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* del 1992, mentre *Deliveroo* (negando lo status di *employee* e di *worker*) riteneva inapplicabili tali norme. Due pronunce (Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo')*, n. TUR1/985; England and Wales High Court, 5 dicembre 2018, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods ('Deliveroo')*, EWHC n. 3342, caso n. CO/810/2018) hanno ad oggi visto prevalere la posizione della piattaforma. Il ragionamento delle corti è basato sulla circostanza per cui i fattorini sarebbero liberi di sostituirsi sia prima che dopo aver accettato la consegna, inficiando dunque il principio di personalità della prestazione. In merito alla clausola di sostituzione si è anche espressa la Corte di Giustizia Europea (CGUE, 22 aprile 2020, C-692/19, *B. v. Yodel Delivery Network Ltd*), il cui giudizio è stato richiesto dall'*Employment Tribunal di Watford*. Un fattorino chiedeva che la piattaforma *Yodel Delivery Network* applicasse le norme della direttiva 2003/88 in materia di orario di lavoro: la Corte di Giustizia, facendo leva ancora una volta sulla clausola di sostituzione, ha negato la fondatezza di tale richiesta. Sul punto, v. G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020.

ciclofattorino di *CitySprint*¹²²: nello specifico, il Giudice evidenziò come fossero individuabili, nell'ambito dell'attività, alcuni controllers che agivano sui lavoratori come «chess players controlling the pieces on a chess board»¹²³.

È evidente che anche l'esperienza inglese registri una vivace discussione attorno alla qualificazione del lavoratore che presti la propria opera per le piattaforme della *gig economy*. Una discussione che coinvolge la giurisprudenza che ad ogni modo pare essere ormai compiutamente orientata al riconoscimento dello status di *worker* agli addetti del settore. Ancora una volta, risulta importante focalizzare l'attenzione sulla risultante finale di tale processo, ammesso che sia confermato e che si cristallizzi: essa comporta il riconoscimento di diritti minimi (salario minimo, orario di lavoro, tutela contro le discriminazioni), non lontanissimi da quanto viene riconosciuto ai lavoratori californiani e da quanto si preveda nella proposta di direttiva eurounitaria.

8. Riflessioni sull'esperienza spagnola

È stato osservato come in Spagna la subordinazione venga approcciata in maniera peculiare, riconoscendone la giurisprudenza la sussistenza, anche laddove l'assoggettamento del lavoratore alla organizzazione datoriale e all'eterodirezione sia «flessibile» e «non rigido»¹²⁴. Tale logica è stata adottata in diverse pronunce e l'orientamento delle corti pare consolidato¹²⁵.

¹²² Employment Tribunal di Londra, 5 gennaio 2017, *Dewhurst v. CitySprint UK Ltd.*, EW n. 2202512/2016.

¹²³ Cfr. V. Papa, *Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Bari, 2017, 499-518.

¹²⁴ F. M. Ferrando Garcia, E. Signorini, *Gli effetti della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, op.cit., 336.

¹²⁵ Il *Juzgado de lo Social de Valencia*, con sentenza del 1° giugno 2018 n. 244, ha riconosciuto lo status di lavoratore dipendente a un ciclofattorino di *Deliveroo*: la sentenza riconosce la personalità della prestazione (sottolineando come solo in casi eccezionali il fattorino possa farsi sostituire), eterodirezione e controllo da parte della piattaforma, il rischio in capo all'impresa e il fatto che i mezzi adoperati dal lavoratore (veicolo e telefono) non siano sufficienti a qualificarlo come autonomo. Si veda il commento di G. Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour & Law Issues*, 4, 2018. Il *Juzgado de lo Social de Madrid*, il 3 settembre 2018, con la sentenza n. 284 ha negato lo status di dipendente ad un lavoratore di *Glovo*, ma lo ha poco dopo riconosciuto con la sentenza n. 53 dell'11 febbraio 2019. Quest'ultima è stata confermata in secondo grado con la pronuncia del *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social*, del 19 settembre 2019, n. 715, nella quale è contenuta una peculiare opinione dissenziente, a firma del Giudice Faga, il quale sosteneva un rapporto di subordinazione per così dire inverso, dal momento che «Glovo no podría existir sin glovers». La libertà di rifiutare una prestazione da parte del lavoratore, in considerazione dell'elevato numero di ciclofattorini, non sarebbe in grado di incidere sulla organizzazione scelta da *Glovo* e tale principio trova conferma nella sentenza del *Juzgado de lo Social de Madrid* del 4 aprile 2019, n. 130. Diverse altre pronunce spagnole hanno ampiamente consolidato tale orientamento: per una ricognizione, F. Alifano, *La qualificazione del lavoro mediante piattaforme digitali negli ordinamenti esteri*, cit., note 64 e 65 e *European*

Il principio ha trovato, per quanto attiene alla *gig economy*, la sua più alta cristallizzazione in una pronuncia del settembre 2020 del *Tribunal Supremo*¹²⁶. Con questa importante sentenza, la Corte ha escluso una ricaduta del rischio d'impresa sul lavoratore, il quale è fondamentalmente estraneo a risultato finale della prestazione¹²⁷, di esclusivo interesse della piattaforma e alla organizzazione dell'attività, realizzata sempre dalla seconda¹²⁸. Peraltro il costo del servizio, come pure la retribuzione del lavoratore, vengono determinati unilateralmente da *Glovo* (piattaforma in causa nella controversia). La corte ha ragionato anche in merito ai mezzi di produzione, dando all'algoritmo una rilevanza assai superiore a quella del telefono adoperato dal lavoratore o dal suo veicolo. Anche la libertà di sottrarsi alla prestazione, secondo l'orientamento dei giudici, risulterebbe solo formale, restando il lavoratore vincolato al *rating* per l'ottenimento di ulteriori incarichi di trasporto.

Il Tribunale ha inoltre rilevato quanto penetrante fosse l'esercizio di controllo, anche attraverso la geolocalizzazione, e quello sanzionatorio, al punto da poter determinare l'esclusione dalla piattaforma del lavoratore: indizi fortissimi, a maggior ragione dal punto di vista spagnolo che più facilmente riconosce la subordinazione, concordanti nel determinare i profili del lavoratore dipendente.

Ciò che probabilmente distingue però il caso spagnolo dagli altri rapidamente rassegnati riguarda il contesto, apparentemente favorevole, nel quale oggi si colloca il lavoratore dipendente. Recentemente, infatti, è stato approntato il *Real Decreto-ley 32/2021* del 28 dicembre: la riforma mira a risolvere annosi problemi che affliggono il mercato del lavoro spagnolo¹²⁹:

agency for safety and health at work, Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work, 2022, osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work.

¹²⁶ *Tribunal Supremo Sala de lo Social*, 25 settembre 2020, n. 805. Cfr. A. Todoli, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020 e G. Pacella, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020.

¹²⁷ Elemento assai rilevante per la dottrina spagnola. J. Cruz Villalón, *Compendio de derecho del trabajo*, Madrid, 2014, 31.

¹²⁸ L'estraneità a tali elementi rileva anche per la Corte Costituzionale italiana (sentenza n. 30 del 5 febbraio 1996), al fine di escludere il lavoro autonomo. Nello specifico «determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce».

¹²⁹ M. C. Polo Sánchez, *Predominio de la Contratación Indefinida sobre la Reiterada y Tradicional Utilización de Modalidades de Contratación Temporal, como Medida Principal en un Conjunto de Acciones Dirigidas a Mejorar el Funcionamiento del Mercado Laboral*, in *Ars Iuris Salmanticensis*, 10, 2022, 339-342; L. M. Méndez, *Valoración general del Real Decreto-Ley 32/2021: una reforma laboral necesaria y ya efectiva*, in *Comunidad CIELO*, 2022; José L. Gil y Gil, *Alcance de la reforma laboral de 2021*, nella stessa Rivista, 2022; P. Lo Cascio, *La nuova riforma approvata dal governo Sánchez, frutto di un dialogo non scontato tra le parti sociali, segna un importante cambio di rotta grazie al recupero dei diritti dei lavoratori*, il Mulino, 17 marzo 2022; L. Biagioli, *Una riforma del lavoro che mira a*

elevando il contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma standard di occupazione, riducendo il ricorso ai contratti a termine anche mediante l'individuazione di causali definite, ridimensionando l'occupazione mediante subappalti, conferendo centralità alla contrattazione collettiva nazionale, normalizzando importanti ammortizzatori sociali introdotti nella fase emergenziale del Covid-19¹³⁰.

Ecco che il caso spagnolo ci propone uno stimolo per riflettere sul fatto che, benché le corti riconoscano la subordinazione come avviene in altre esperienze giuridiche citate, in questo caso tale orientamento ha ricadute differenti, dal momento che la subordinazione cui si approda appare più densa di protezioni, caratterizzata com'è da tutele per il lavoratore dipendente non riscontrabili in esperienze giuridiche di *common law* e decisamente indebolite in molte esperienze di *civil law*.

9. Il contributo dell'*International Labour Organization*

Il 19 maggio 2020 l'*International Labour Organization* ha pubblicato un documento rilevante: *ILO Standards and COVID-19 (coronavirus). Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID-19 outbreak*¹³¹. Per quanto il testo di sicuro non demonizzi il tema della flessibilità in reazione a fasi emergenziali¹³², contiene in sé alcuni richiami certamente protettivi, quale ad esempio quello al principio per il quale il lavoratore non possa essere allontanato dal proprio posto di lavoro senza adeguate motivazioni¹³³ (resta fondamentale verificare quale rimedio si introduca dinanzi a

limitare la precarietà mantenendo la flessibilità, in Intesa Sanpaolo – Direzione Studi e Ricerche - Macroeconomic Research, 10 febbraio 2022; Più in generale, con riferimenti anche alla riforma spagnola, M. Centra, M. De Angelis, M. Deidda, M. Filippi, M. Luppi, V. Menegatti, Lavoro a termine: l'impatto sulla composizione dell'occupazione e sui percettori di sostegno al reddito, INAPP Working Paper, 2022.

¹³⁰ Cfr. R. Gómez Gordillo, *COVID-19 and Labour Law: Spain*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020 e, dello stesso Autore, *COVID-19 and Labour Law: Spain, Update: 18 May 2020*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2020.

¹³¹ Si tratta di FAQ predisposte per supportare l'azione dei paesi contro la crisi sanitaria sul fronte del lavoro: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf. I contenuti sono peraltro stati in gran parte ripresi nel documento intitolato *Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient* del 2021: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.

¹³² «ILS are flexible and able to accommodate diverse situations. They provide flexibility in cases of “force majeure” or emergency situations, for example with respect to working time and compulsory labour». Peraltro in materia di lavoro a distanza, si sottolinea come «The Committee emphasized the importance of these issues being regulated by national legislation, taking into account both the needs of workers in relation to their physical and mental health and work-life balance and the flexibility requirements of enterprises».

¹³³ «As a basic principle, the employment of a worker shall not be terminated in the absence of a valid reason for such termination, connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking».

illeciti sul punto), come pure riferimenti piuttosto espliciti alle politiche, inevitabilmente economicamente espansive, indirizzate alla piena occupazione¹³⁴.

La strategia, via via aggiornata e suggerita per far fronte alla crisi sanitaria, è ora riassumibile in quattro pilastri, ognuno di essi contenente specifici ambiti di applicazione: a) proteggere i lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro; b) sostenere l'economia e la domanda di lavoro (attraverso politiche monetarie e fiscali espansive, prestiti e sostegno finanziario a settori specifici); c) supportare il lavoro e i redditi (sostenendo l'occupazione, estendendo le protezioni sociali e supportando economicamente le imprese); d) trovare soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale (rafforzando la resilienza di imprese e associazioni sindacali, la capacità dei governi e le relazioni industriali)¹³⁵.

Nello specifico, il 18 marzo 2020 l'organizzazione ha avviato un monitoraggio intitolato *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*¹³⁶, periodicamente rivisto¹³⁷, e sin dal primo momento vi era consapevolezza della gravità del momento¹³⁸.

¹³⁴ «The Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168) further calls on States to promote full, productive and freely chosen employment, and provides that workers who have lost their jobs should have access to employment promotion measures, including employment placement and related services, including vocational training and guidance, with a view to their reintegration into the labour market». Si fa peraltro esplicito riferimento a misure espansive quale strumento di stabilizzazione economica: «Going forward, the promotion of full, productive and freely chosen employment (in accordance with the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)) 11 will need to include selective measures to stabilize economies and address employment problems, including fiscal and monetary stimulus measures aimed at stabilizing livelihoods and income as well as safeguarding business continuity».

¹³⁵ Così come emerse come esito del vertice mondiale dell'ILO, *Il Covid-19 e il mondo del lavoro*, dell'1-2 e 7-9 luglio 2020, intitolato *Costruire un futuro del lavoro migliore*, nel quale si riconosce che «i lavoratori autonomi, a contratto, interinali, a tempo determinato, quelli delle piattaforme e altri con posizione professionale o diritti a prestazioni che erano non definiti hanno spesso avuto difficoltà ad accedere alla protezione sociale», www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_749064.pdf.

¹³⁶ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf.

¹³⁷ L'ultima edizione è la nona, del maggio 2022: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_845642.pdf.

¹³⁸ «The crisis has already transformed into an economic and labour market shock, impacting not only supply (production of goods and services) but also demand (consumption and investment). (...) Prospects for the economy and the quantity and quality of employment are deteriorating rapidly. (...) Swift and coordinated policy responses are needed at national and global level, with strong multilateral leadership, to limit the direct health effects of COVID-19 on workers and their families, while mitigating the indirect economic fallout across the global economy. (...) Deeper institutional and policy reforms are also required (...). Tripartite social dialogue between Governments and Workers' and Employers' organizations is a key tool for

Vi era inoltre piena contezza di come la crisi non avrebbe coinvolto tutti allo stesso modo e, per quanto qui ci interessa nello specifico, che avrebbe impattato in modo particolare sull'economia *gig*¹³⁹: «unprotected workers, including the self-employed, casual and gig workers, are likely to be disproportionately hit by the virus as they do not have access to paid or sick leave mechanisms, and are less protected by conventional social protection mechanisms and other forms of income smoothing».

Quest'ultima considerazione, valida sul piano individuale, paradossalmente non trova riscontro in una visione d'insieme relativa al funzionamento del mercato del lavoro della *gig economy*. Nella nona edizione del documento, la più recente, l'ILO ha evidenziato come l'occupazione informale (la meno tutelata evidentemente) goda di ricadute positive in termini numerici assoluti. Infatti, coloro i quali restano esclusi dall'economia formale (a seguito delle numerose crisi di impresa) tendono a riversarsi su quella informale: «informal employment has often absorbed workers during periods of economic difficulty in many parts of the world who take up such “last resort employment” as a survival strategy. Displaced workers from the formal economy, for instance, resort to informal employment to earn a living, while those already in informal employment remain at work. For this reason, changes in informal employment during economic downturns tend to be smaller than those in formal employment»¹⁴⁰.

Nel 2021, l'ILO ha realizzato una poderosa ricognizione della materia intitolata *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*¹⁴¹. Il tema della dignità del lavoro, della forma contrattuale, di salute e sicurezza, così come le peculiarità legate

developing and implementing sustainable solutions, from the community level to the global level».

¹³⁹ La sensibilità dell'ILO rispetto al tema era già emersa in precedenza: cfr. V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2, 2017. Dello stesso Autore, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”*, *International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*. - Geneva: ILO, 2016 e *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016.

¹⁴⁰ A questo si aggiunga che «after the big losses in the second quarter of 2020, informal employment began to increase faster than formal employment and, by the last quarter of 2021, the recovery in informal employment had overtaken that of formal employment. Less restrictive measures enabled informal workers to resume their work often as casual workers, own-account workers or unpaid family workers».

¹⁴¹ Guy Ryder, Direttore Generale dell'Organizzazione, ha sottolineato che il documento «is the first major attempt by the ILO to capture the experiences of workers and businesses with digital labour platforms. It is based on surveys and interviews with 12,000 workers in 100 countries, and with 70 businesses, 16 platform companies and 14 platform worker associations operating in multiple sectors and countries». www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

al fatto che l'attività spesso coinvolge più paesi rappresentano il cuore della strategia perseguita¹⁴².

Sviluppo sostenibile, dunque, così come riconoscimento di uno status formale¹⁴³ che garantisca certezza e trasparenza nell'applicazione delle regole: approcci tutto sommato accolti nelle esperienze giuridiche osservate in questo lavoro. Resta tuttavia necessario individuare i contenuti fattuali della subordinazione (ancorati alle legislazioni nazionali): riconoscerla, infatti, spesso conduce al riconoscimento di diritti ormai fortemente depotenziati dalle riforme di flessibilizzazione. Prescinderne, invece, soprattutto se la cornice è tracciata a livello internazionale o sovranazionale, significa (come visto nel caso dell'Unione Europea) attribuire diritti «minimi».

L'indirizzo proposto dall'ILO, si ricorda, non si limita al tema della trasparenza delle regole: contempla infatti anche la definizione di protezioni strettamente lavoristiche e, rispetto a questo fronte, non pare che la risposta degli stati sia stata tempestiva. Si registrano in tal senso interventi, per la verità non del tutto in controtendenza rispetto all'approccio della flessibilizzazione, solo in alcune esperienze, prima fra tutte quella spagnola.

10. Brevi considerazioni conclusive

La qualificazione del lavoro mediante piattaforma continua ad impegnare legislatori, giurisprudenze e dottrina. La crisi sanitaria derivante dalla diffusione del Covid-19 ha reso il settore della *gig economy* ancora più centrale¹⁴⁴: basti pensare al fatto che, nel momento di chiusura delle attività produttive come politica di contenimento dei contagi, al lavoro su piattaforma è stato

¹⁴² «To address the challenges raised by this new way of working, many governments have taken regulatory steps to tackle issues such as the employment relationship, health and safety standards and inadequate social protection. Private, non-state actors and employers' and workers' organizations have also taken initiatives. However, variations in these regulatory responses have created further challenges. The matter is made more complex because many digital labour platforms operate across multiple borders and jurisdictions. The result is regulatory uncertainty for workers, businesses and governments alike. Digital labour platforms have the potential to benefit both workers and businesses – and through them, society more generally. But they will only fulfil this positive potential, and help us achieve the Sustainable Development Goals, if the work opportunities they provide are decent. Ensuring that all workers, irrespective of their contractual status, are covered by key labour standards will be critical, as will social dialogue. A clearer understanding of the operation of digital labour platforms, and a more effective and consistent approach to them, are therefore essential. There is a need for international policy discussions and coordination, which could lead over time to that clearer understanding and a more effective and consistent approach to digital labour platforms worldwide».

¹⁴³ Esigenza rispetto alla quale «non si fugge», M. BARBIERI, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2020, 8 ss.

¹⁴⁴ Più in generale, sugli effetti della crisi sanitaria sul mercato del lavoro, cfr. D. Cassese, P. D'Imperio, V. Ferroni, *Crisi Covid-19 e il mercato del lavoro: alcuni fatti stilizzati*, *WP Luiss Lab*, 2022.

consentito di operare e, anzi, sugli addetti al comparto si è puntato per consentire ai consumatori di avere accesso a determinati beni e servizi (anche di prima necessità: si pensi al cibo a domicilio). Mentre molte attività, per via della severità delle misure di contrasto alla crisi sanitaria, si sono trovate a dover affrontare anche difficoltà economiche rilevanti, i colossi della *gig economy* hanno visto ampliarsi il proprio raggio d'azione e, dunque, il tema delle condizioni di chi vi è impiegato inevitabilmente assume rinnovato vigore.

È un problema che si pone al culmine di un processo di flessibilizzazione davvero intenso, che ha visto peraltro assottigliarsi notevolmente le tutele poste a presidio del lavoro dipendente, avvicinando i modelli tradizionalmente più protettivi a quelli più liberali. È importante sottolineare tale aspetto perché deve necessariamente essere chiaro che intervenire oggi sulla condizione di chi lavora nel comparto delle piattaforme è assai urgente, ma non risolutivo di quanto prodotto da decenni di flessibilizzazione, tanto è vero che già da tempo si discuteva, e autorevoli dottrine insistevano, sulla necessità di riordinare «l'intera gamma dei contratti mediante i quali si realizza, nelle molteplici forme consentite da una organizzazione produttiva oggi assai meno rigida del passato, l'integrazione del lavoro prevalentemente personale nell'attività economica altrui»¹⁴⁵. Riordino che, evidentemente, non può prescindere dalla consapevolezza più piena della totale partecipazione personale del lavoratore in ciò che fa, dell'intenso coinvolgimento anche fisico, del suo stesso «essere che è condizione dell'avere e di ogni altro bene»¹⁴⁶.

Il motivo per cui si è insistito nell'argomentare che la *gig economy* può essere considerata «vino vecchio in una bottiglia nuova» è legato alla necessità di ragionare sul ruolo che le emergenze via via succedutesi hanno rivestito per il mondo del lavoro: ebbene, nessuna di esse ha davvero costituito un momento di rottura, nemmeno di frattura, delle tendenze in atto. Quest'ultima (sanitaria e ora energetica) altro non è che una parentesi di forte accelerazione dei processi da tempo in moto. In altri termini: riconoscere diritti «minimi» è un altro modo di presentare la destrutturazione di quelli «massimi», di consolidare l'azione di flessibilizzazione in atto dagli anni '90.

Limitarsi all'analisi parziale della questione, focalizzando magari l'attenzione solo sulla punta dell'*iceberg*¹⁴⁷, rischierebbe di riservare alla nostra riflessione un ruolo meramente marginale, forse financo ancillare, alle grandi trasformazioni da decenni in atto. Eppure viviamo probabilmente il

¹⁴⁵ M. D'Antona, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in F. Amato, Franco Angeli (a cura di), *I "destini" del lavoro. Autonomie e subordinazione nella società post-fordista*, Milano, 1998, 138.

¹⁴⁶ F. Santoro Passarelli, *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1960, 1071.

¹⁴⁷ Quale potrebbe essere la diatriba sulla definizione formale della subordinazione che prescinda dalla riflessione su *quale modello* di subordinazione. Come pure una totale concentrazione sul piano giuridico che trascuri l'abbandono delle politiche espansive di piena occupazione.

tempo in cui «è l'ora che il giurista cessi di legittimarsi agli occhi della società nel modo consueto: invocando la sua esclusiva capacità di maneggiare un patrimonio sapienziale, attraverso cui interpretare il diritto e risolvere conflitti sociali mantenendosi distante dall'arena delle passioni politiche. Tanto più che una simile attitudine ha contribuito non poco a creare le condizioni per l'attuale avanzata del neoliberalismo, giacché la prima esattamente come il secondo sono in fin dei conti dispositivi tecnocratici. È l'ora che il giurista riconosca la valenza tutta politica della sua azione, che si metta così alla ricerca di una legittimazione all'altezza del suo impegno di studioso»¹⁴⁸.

Savino Balzano
Università La Sapienza di Roma
savino.balzano@uniroma1.it

¹⁴⁸ A. Somma, «*Il diritto del lavoro dopo i Trenta gloriosi*», cit., 319.

