



Rivista N°: 2/2025  
DATA PUBBLICAZIONE: 09/06/2025

AUTRICE: Adriana Apostoli\*

## NUOVI LAVORI E NUOVE TECNOLOGIE\*\*

### NEW JOBS AND NEW TECHNOLOGIES

*Sommario: 1. I principi costituzionali sul lavoro di fronte alla Quarta rivoluzione industriale. – 2. La realtà del lavoro trasformato e i diritti costituzionali dei lavoratori. – 3. La realtà innovata e le disuguaglianze profonde. – 4. La solitudine del lavoratore nell'economia digitale.*

Chi è qui così servile da essere schiavo?  
W. Shakespeare, *Giulio Cesare*, Atto III, Scena II

#### 1. I principi costituzionali sul lavoro di fronte alla Quarta rivoluzione industriale

Si sente spesso ripetere, riprendendo la formula di Burdeau, che la Costituzione repubblicana, attraverso i suoi principi fondamentali e i presidi posti a garanzia dello Stato sociale, ha inteso prendersi cura dell'*homme situé* e della *femme située*, della dignità della persona, della collettività nelle loro vicende esistenziali concrete. Il secondo comma dell'art. 3 mostra che l'ha fatto senza cristallizzare il momento in cui è stata scritta; i principi costituzionali rappresentano infatti un ponte verso il futuro che abbraccia, nel volgere delle generazioni, gli uomini e le donne situati nella società e nel mercato in continua evoluzione, in un ambiente – anche naturale – che muta nel tempo<sup>1</sup>. Peraltro, riconoscere la dignità della persona «equivale

---

\* Professoressa ordinaria di Diritto costituzionale e pubblico presso l'Università degli Studi di Brescia.

\*\* Relazione al Seminario dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti "Una Repubblica fondata sul lavoro", Stresa, 20 settembre 2024.

<sup>1</sup> Nel 1945, per spiegare la scelta della copertina della Rivista "Il Ponte" raffigurante «un ponte crollato, e tra i due tronconi delle pile rimaste in piedi una trave lanciata attraverso, per permettere agli uomini che vanno al lavoro di ricominciare a passare», Calamandrei scriveva: «in questo titolo e in questo emblema, non c'è soltanto il proposito di contribuire a ristabilire nel campo dello spirito, al disopra della voragine scavata dal fascismo, quella continuità tra il passato e l'avvenire che porterà l'Italia a riprendere la sua collaborazione al progresso del mondo;

a riconoscere dignità alla condizione umana di lavoratrice e di lavoratore» e perciò anche al «prodotto del lavoro umano», che viene riscattato «dalla forma di merce» poiché «intriso di dignità sociale, di quella stessa socialità che è incorporata nella ricchezza prodotta»<sup>2</sup>.

Questo postulato di partenza getta luce sul titolo della relazione che mi è stata affidata: *l'homme et la femme situés* di oggi è la persona – ciascuno di noi – immersa nella digitalizzazione della vita e dei rapporti sociali. È di tutta evidenza quanto l'innovazione tecnica caratterizzi il nostro mondo, la nostra quotidianità, obbligandoci a una riflessione sul modo con il quale i principi costituzionali si possono adattare a questo nuovo scenario, per verificare se e con quali diversi caratteri è assicurato l'equilibrio tra salvaguardia dell'umanità e progresso tecnologico.

Da questa prospettiva intrinsecamente costituzionale, diventa possibile dipanare la complessa trama che caratterizza la società contemporanea, nella quale la vita di ogni persona è immersa –talvolta suo malgrado – nella digitalizzazione che non intacca unicamente i rapporti sociali ma “interagisce” anche nel godimento dei diritti fondamentali, sia quelli di nuova generazione che quelli di stampo liberaldemocratico.

In ogni caso, nonostante da tempo si parli di un “costituzionalismo digitale”, condivido la tesi che vede nella «teorizzazione di un vero e proprio costituzionalismo digitale [...] un azzardo», peraltro «di dubbia utilità sul piano dell'inquadramento dommatico dei problemi»<sup>3</sup>. Le categorie della scienza costituzionalistica devono restare intatte anche a fronte di mutamenti come quelli prodotti dall'innovazione; variano cioè le sfide ma non possono cambiare le regole con le quali farvi fronte, almeno fintantoché il parametro resta la Costituzione del '48, che non può essere chiamata a sostenere interpretazioni non contemplate, in punto di principio, al tempo dell'instaurazione dell'ordine costituzionale<sup>4</sup>.

Da un punto di vista metodologico, prenderei le mosse – nella tensione irrisolvibile fra diritto e innovazione tecnico-scientifica – dalla constatazione che, nonostante tutti i diritti siano coinvolti dall'innovazione, al centro delle riflessioni stanno soprattutto le libertà ed il loro esercizio nella rete. Forse anche *ratione materiae*, come costituzionalisti ci siamo interessati un po' meno alle evoluzioni (o involuzioni) che i diritti sociali, economici e in particolare quelli relativi al lavoro hanno subito a causa della rivoluzione digitale.

È particolarmente significativa, dunque, la scelta del tema che cercherò di sviluppare nella assoluta consapevolezza che le problematiche legate agli effetti delle nuove tecnologie sul rapporto di lavoro non sono solo di natura giuridica (dunque nel dominio esclusivo del

---

non c'è soltanto la ricerca di archi politici che aiutino la libertà individuale a ricongiungersi colla giustizia sociale... la coscienza della patria italiana colla grande patria umana di cui tutti gli uomini sono cittadini». Si riteneva assolutamente prioritario «ricostruire l'unità morale dopo un periodo di profonda crisi consistente essenzialmente in una crisi di disgregazione delle coscienze, che ha portato a far considerare le attività spirituali, invece che come riflesso di un'unica ispirazione morale, come valori isolati e spesso contraddittori, in una scissione sempre più profonda tra l'intelletto e il sentimento, tra il dovere e l'utilità, tra il pensiero e l'azione, tra le parole e i fatti», così P. CALAMANDREI, *Editoriale*, in *Il Ponte*, Firenze, 1/1945, p. 1.

<sup>2</sup> G. FERRARA, *I diritti del lavoro e la costituzione economica italiana ed in Europa*, in *Cosituzionalismo.it*, 3/2005.

<sup>3</sup> M. LUCIANI, *Relazione conclusiva*, in P. COSTANZO, P. MAGARÒ, L. TRUCCO (a cura di), *Il diritto costituzionale e le sfide dell'innovazione tecnologica*, Napoli, Editoriale scientifica, 2020, p. 497.

<sup>4</sup> Sul punto si vedano le considerazioni di G. ZAGREBELSKY, *Intorno alla legge. Il diritto come dimensione del vivere comune*, Torino, Einaudi, 2009, pp. 102-116 e, in particolare, pp. 102-106.

legislatore o dell'amministrazione) ma anche di natura culturale. Come è di tutta evidenza, le prospettive giuridiche e culturali si sovrappongono tanto da far intrecciare opportunità e pericoli.

Tra i punti di forza dell'economia digitale è indicata la capacità di creare un mercato del lavoro interconnesso a livello globale in grado di mettere in contatto numerosissime domande e offerte di beni e servizi azzerando i costi di transizione<sup>5</sup>. Ciò consente, dal lato della domanda, di valutare rapidamente, a costi e tempi ridotti, l'offerta presente sul mercato mentre, dal lato dell'offerta, impone di trovare nuovi modelli di esternalizzazione e di abbattimento dei costi di produzione e commercio (che tendenzialmente si scaricano sui prestatori di mano d'opera).

Facendo perno sul mito della "flessibilità" del mercato del lavoro indotto da questo nuovo modello economico, le tutele di buona parte dei lavoratori subordinati sono state lentamente affievolite, tanto da causare un vero e proprio imbarbarimento dei principi costituzionali in materia. Ne sono esempi significativi fenomeni quali l'assunzione di mano d'opera a basso costo e a tempo determinato; l'esternalizzazione che, tramite l'appalto, "consente" al datore di lavoro di appoggiarsi a soggetti terzi per svolgere mansioni faticose e pericolose; l'aumento dei ritmi di lavoro, anche nei giorni festivi; il mancato utilizzo dei presidi minimi di sicurezza a tutela dei lavoratori.

Le condizioni appena richiamate sono da annoverare tra quelle che contraddistinguono la Quarta rivoluzione industriale, di cui il Lavoro 4.0 rappresenta l'acme. Con questo termine ci si riferisce alle rapide e continue trasformazioni tecnologiche all'interno del ciclo produttivo, di commercio e distribuzione del prodotto finito, le quali si avvantaggiano della capacità di comunicazione tra i sistemi informatici e l'essere umano<sup>6</sup>. Un fenomeno senza dubbio dipendente dalla digitalizzazione dell'economia, che tuttavia va tenuto in certa parte distinto dai processi di automazione della produzione, i quali si avvalgono della tecnologia e, in particolare, della rete di internet per favorire la comunicazione tra le fasi della produzione.

Il progresso e l'evoluzione del modo in cui si svolge l'attività lavorativa fa parte, com'è noto, del più ampio fenomeno storico-sociale che da sempre accompagna il progresso dell'umanità. Ciò che differenzia – e per certi versi rende problematica – la Quarta rivoluzione industriale dalle altre consiste nel fatto che la tecnologia non è più di ausilio alla produzione, ma determina l'«asservimento» dell'essere umano alla macchina<sup>7</sup>. I sistemi di intelligenza

---

<sup>5</sup> Cfr. S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, voce *Caporalato digitale*, in *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022, p. 38.

<sup>6</sup> In particolare, S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, voce *Industria 4.0*, in *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, cit., p. 129 sostengono che si possono definire di Industria 4.0 i sistemi produttivi che si avvalgono di robot in grado di assumere decisioni e compiere azioni, i quali rendono automatizzata l'attività produttiva; di computer interconnessi che si scambiano continuamente dati e che sono in grado di inviare agli impianti di produzione *input* tali per cui realizzano in maniera semi-automatica gli oggetti; sistemi informatici che fanno interagire la realtà digitale con quella fisica ponendo le condizioni affinché l'una si adatti all'altra e viceversa.

<sup>7</sup> Cfr. L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 368/2018, p. 2.

artificiale<sup>8</sup> definiscono infatti il luogo, il tempo, il modo e, soprattutto, il contenuto<sup>9</sup> dell'esecuzione dell'attività lavorativa a tal punto da indurre a sostenere che dal paradigma della subordinazione si è passati a «quello della *programmazione* dei lavoratori»<sup>10</sup>.

L'automazione delle mansioni lavorative comporta altresì la «contrazione [dell]offerta di lavoro»<sup>11</sup> ed è questo un altro fattore che evidenzia la peculiarità dell'attuale Rivoluzione industriale; le tre precedenti, com'è noto, si sono contraddistinte per l'avvento della tecnologia nei processi produttivi, ma anche per aver creato nuove mansioni e perciò nuovi posti di lavoro. In passato sono cioè cambiati i luoghi della *concentrazione* dei lavoratori e delle lavoratrici (dalle campagne alle fabbriche, da queste agli uffici, e poi una verticalizzazione all'interno del terziario sulla base delle competenze dei lavoratori), mentre il Lavoro 4.0 sembra in grado – pur con alcune, rare, eccezioni – di flettere le possibilità di svolgere attività che, oltre a consentire un'esistenza libera e dignitosa, concorrono al pieno sviluppo della persona e all'esercizio dei diritti di cittadinanza attiva. Le evidenze della Quarta rivoluzione industriale denunciano infatti il trasferimento del lavoro «dagli esseri umani alle macchine», determinando così «la morte della classe lavoratrice globale» perché la direzione intrapresa marcia verso il progressivo declino della «partecipazione diretta, fisica dell'uomo alla produzione, alla movimentazione, alla vendita, alla realizzazione di servizi»<sup>12</sup>.

La velocità degli scambi favoriti dalla rete e dal digitale, insieme al rovesciamento del paradigma del rapporto tra tecnologia ed essere umano, rendono impellente la necessità di tradurre i principi costituzionali a garanzia del lavoro in norme applicabili alle nuove forme in cui esso è organizzato ed eseguito. L'impressione, infatti, è che le nuove modalità di produzione e di svolgimento delle mansioni lavorative spostino il baricentro dei rapporti politici, economici e sociali dalla persona allo strumento tecnologico, quantunque la libertà e la dignità del soggetto che lavora sono e «restano [...] la ragione che giustifica, attraverso l'argine

---

<sup>8</sup> Su posizioni condivisibili S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1/2024, pp. 2-3 sostiene che il riferimento all'intelligenza artificiale sia a-tecnico, eppure utile per riferirsi a quell'insieme di sistemi che cercano di imitare il pensiero umano. *Ivi*, p. 5 precisa che «la "decisione" algoritmica è una mistificazione linguistica» poiché l'intelligenza artificiale «non è dotata giuridicamente di un potere proprio e quindi non ha di per sé la capacità di incidere sulle relazioni contrattuali o di produrre autonomamente effetti nella sfera giuridica del lavoratore»; affinché ciò si verifichi è invece imprescindibile «la mediazione dell'atto datoriale da cui promana la decisione di esercitare i propri poteri e le proprie prerogative attraverso l'IA». Va inoltre segnalata la recentissima implementazione dell'intelligenza ibrida, umana e artificiale, definita "Sistema 0", ovvero una versione potenziata del pensiero umano. Gli ideatori, un gruppo di ricerca dell'Università Cattolica di Milano, precisano che è importante l'educazione rispetto a questa tecnologia, il cui obiettivo è migliorare l'autonomia cognitiva dell'essere umano, ma il rischio è quello di comprometterla smettendo di esercitare un pensiero critico. Semplificando molto, in quest'ambito l'intelligenza artificiale dovrebbe svolgere la funzione di grande calcolatore di dati e informazioni, mentre l'intelligenza umana dovrà interpretare i dati e organizzare le informazioni per raggiungere la soluzione.

<sup>9</sup> Esempio della possibile "robotizzazione" dell'essere umano che risponde alla macchina è rappresentato dal braccialetto ideato e utilizzato da Amazon, su cui v. A. INGRAO, *Il braccialetto elettronico tra privacy e sicurezza del lavoratore*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 3/2019, p. 895 ss.

<sup>10</sup> A. SUPLOT, *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*, Milano-Udine, Mimesis edizioni, 2020, pp. 134-135.

<sup>11</sup> A. SOMMA, *Abolire il lavoro povero*, Roma-Bari, Laterza, 2024, p. 69.

<sup>12</sup> J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Mondadori, 2002, p. 266.

giuridico, la limitazione del ruolo del creditore della prestazione lavorativa e, più in generale, il fattore di dinamico riequilibrio del sinallagma contrattuale nel rapporto di lavoro subordinato»<sup>13</sup>.

Sono due gli effetti dell'economia digitale che, a mio giudizio, vanno messi in evidenza nella prospettiva di verificare come e se possono continuare a trovare applicazione i principi costituzionali in materia di lavoro. Il primo è l'effetto *trasformativo* poiché la digitalizzazione modifica nel profondo le prestazioni lavorative considerate classiche, anzi, modifica nel profondo le condizioni che circondano tali prestazioni, *l'ecosistema* in cui il lavoro si presta. Pensiamo, banalmente, a quanto tempo occupa ormai la corrispondenza via mail e – in anni recentissimi – le interazioni per videoconferenze. Il secondo è quello *innovativo* che, come ogni rivoluzione industriale, anche la digitalizzazione porta con sé, vale a dire l'emersione di nuove figure lavorative che si collocano in tutti i segmenti del mercato del lavoro, da quelli meno qualificati e meno retribuiti, a quelli più “prestigiosi” (i *data analyst*, gli *influencer*, i *contents creators*).

In alcuni altri casi, inoltre, possono esistere situazioni di confine dal momento che l'essenza di talune attività non è radicalmente diversa da quanto esisteva prima, tuttavia, appaiono realmente ed integralmente trasfigurate dall'innesto della tecnologia. Si pensi al caso dei *riders*: il fatto che la lingua italiana già prevedesse termini che coprono in sostanza l'attività compiuta da questi (fattorini, corrieri) dimostra che la professione di per sé (cioè la consegna a domicilio) non è una novità connessa all'economia digitale. Eppure, l'organizzazione del rapporto fra domanda e offerta, il controllo sul prestatore e sui tempi di consegna, il salario parzialmente connesso alla rapidità controllata a distanza passano attraverso *app* e siti internet che la rendono una professione integralmente nuova, soprattutto dal punto di vista di chi la esercita, più che del consumatore che riceve il servizio.

Occorre dunque interrogarsi sulla compatibilità di questi due effetti con i principi costituzionali, anche per sgombrare il campo dall'idea che l'evoluzione economica possa di per sé costituire un mutamento costituzionale tacito che priva e/o svuota le disposizioni fondamentali della loro essenza.

## 2. La realtà del lavoro trasformato e i diritti costituzionali dei lavoratori

Il primo versante della realtà economico-lavorativa rispetto al quale occorre saggiare la tenuta dei principi costituzionali è quella del *lavoro trasformato*, che forse riguarda un po' tutti noi.

Vorrei partire dalla disposizione costituzionale che in materia di lavoro appare più concreta ed attenta proprio all'*homme* e alla *femme situés*, cioè l'art. 36.

Il primo comma fissa il principio della giusta retribuzione, la quale non solo deve essere proporzionata, ma comunque sufficiente a garantire condizioni di vita degne al lavoratore e alla sua famiglia. Poi ci sono altri due commi, forse meno “celebrati”, ma non meno significativi.

---

<sup>13</sup> U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *federalismi.it*, 29/2023, p. 173.

Anzitutto è istituita una riserva di legge, assoluta e rinforzata, che impone al legislatore di fissare la durata massima della giornata lavorativa. L'ultimo comma stabilisce, in maniera immediata, senza alcun rinvio a fonti subordinate, il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie.

Nel quadro costituzionale questi principi sono irrinunciabili poiché tracciano quel confine fra la "vita pubblica", cioè quella lavorativa, e la vita privata, fra il mondo del lavoro e il mondo domestico. Non a caso è proprio in quest'ambito che il Costituente ha eretto la frontiera fra i rapporti etico-sociali e quelli economici vedendone chiaramente il collegamento (e l'art. 36, primo comma, ne è la prova) e intendendo altresì evitare che i secondi facciano tirannicamente premio sui primi.

Considerando gli ultimi due commi dell'art. 36 Cost. e interpretandoli attraverso la lente del lavoro trasformato dall'immediatezza e dalla pervasività della comunicazione elettronica – e-mail, videoconferenze, messaggi istantanei – emerge come il confine tra vita lavorativa e vita privata sia ormai diventato "un sottilissimo velo d'ombra".

Nel nostro ordinamento già da qualche tempo è disciplinato il c.d. lavoro agile nel quadro della subordinazione (legge n. 81 del 2017). La fonte non sancisce un effettivo diritto alla disconnessione, tuttavia l'art. 19 stabilisce che l'accordo volto a regolare il lavoro agile debba prevedere «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Qualcosa di più è stato fatto quando la pandemia da Covid-19 ha travolto anche il confine che separava vita lavorativa e vita familiare; il decreto-legge n. 30 del 2021, convertito in legge n. 61 del 2021, dedica l'art. 2 al lavoro agile e ai congedi familiari. In particolare, il comma 1-*bis* sancisce per il lavoratore che svolge l'attività in modalità agile «il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati», nonché che «l'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

Se ci pone fuori dalla situazione emergenziale, si può facilmente constatare come il "lavoro agile" – utilizzo qui il termine in senso a-tecnico, per coprire tutte le attività lavorative da "casa" – rischi di diventare un'arma a doppio taglio. Pensato per riequilibrare la bilancia fra lavoro e vita familiare, può rivelarsi un subdolo strumento di invasione della vita lavorativa nell'intimità delle mura domestiche. Si tratta di un'invasione difficilmente estirpabile, anche perché spesso si manifesta tramite epifanie non coercitive, ma attraverso lo sviluppo di forme di (più o meno) inconsapevole "dipendenza" dal controllo di mail o altro<sup>14</sup>. D'altronde, queste attività hanno una forza espansiva, per cui non riguardano solo chi formalmente ha accesso al lavoro agile e probabilmente aumentano in maniera direttamente proporzionale alla complessità delle mansioni del lavoratore e alle sue responsabilità.

---

<sup>14</sup> Questo rischio è stato evidenziato dal Presidente del Garante per la privacy, [\*Audizione del Presidente del Garante per la protezione dei dati personali sull'affare assegnato atto n. 453 relativo al tema di Ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire\*](#), Senato della Repubblica, 13 maggio 2020.

Proprio per far fronte a questi rischi, è stata recentemente presentata la proposta di legge A.C. n. 1961 della XIX Legislatura “Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro”, che ha l’obiettivo di introdurre nel nostro ordinamento il diritto alla disconnessione al di fuori dell’orario di lavoro e in ogni caso per minimo dodici ore dalla cessazione del turno lavorativo<sup>15</sup>.

Dunque, mi pare che il diritto alla disconnessione possa essere visto come una forma nuova e contemporanea di declinazione dei diritti costituzionali del lavoratore al riposo e alla vita familiare e, conseguentemente, come obbligo in capo al datore di lavoro.

Posto che nella libertà di iniziativa economica privata sancita dall’art. 41, primo comma, Cost. si suole far rientrare anche la libertà di organizzare i fattori della produzione<sup>16</sup> e che «non è il lavoratore a doversi adeguare all’organizzazione del lavoro, ma è quest’ultima a doversi adattare alla tutela del lavoratore»<sup>17</sup>, ne discende che l’intero ciclo produttivo non dovrebbe porsi in contrasto con l’«utilità sociale», così come non dovrebbe «recare danno alla salute, all’ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana». La novella introdotta dalla legge costituzionale n. 1 del 2022, con particolare riferimento al parametro della salute, conferma ciò che la giurisprudenza di legittimità e costituzionale, nonché la dottrina, avevano già desunto dall’interpretazione sistematica della Carta costituzionale. Benché, com’è ampiamente noto, quello alla salute non sia un “diritto tiranno”, esso costituisce nondimeno un elemento forte nel bilanciamento tra la libertà dell’imprenditore di organizzare l’attività d’impresa e la necessità di salvaguardare la salute psico-fisica dei propri dipendenti<sup>18</sup>. La formulazione attuale dell’art. 41, secondo comma, Cost. pone, invero, un limite preciso all’imprenditore “digitale”, il quale è costituzionalmente obbligato ad organizzare l’attività di mercato salvaguardando la salute psico-fisica e socio-relazionale dei lavoratori. Dunque, ben ha fatto il legislatore del 2021 a sottolineare che il diritto alla disconnessione si pone a presidio anche della salute del lavoratore: deve esistere un limite oltre il quale il datore di lavoro non può chiedere elementi della prestazione lavorativa al dipendente.

D’altra parte, la pervasività del “lavoro a distanza” si riverbera – o meglio, si dovrebbe riverberare – pure sul principio della giusta retribuzione, che appunto è proporzionata alla *quantità* del lavoro. Non mi pare secondario il rischio che la parte datoriale, alla fine, consegua

---

<sup>15</sup> Meritano di essere ricordate le parole di A. SUPIOT, *La sovranità del limite*, cit., p. 135, il quale ha osservato che «il lavoratore connesso è l’anello di una rete di comunicazioni che deve gestire 24 ore su 24 un numero sempre maggiore d’informazioni ed è valutato sulla base di indicatori di performance slegati dalla sua esperienza concreta delle mansioni da svolgere». Cfr. inoltre ID., *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 3/2011, p. 615.

<sup>16</sup> Secondo la nota teoria di F. GALGANO, *Art. 41*, in G. Branca (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-II foro italiano, 1982, p. 4.

<sup>17</sup> G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. Ludovico, F. Fita Ortega. T. C. Nahas (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un’analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021, p. 92.

<sup>18</sup> Corte costituzionale, sentenza n. 85 del 2013, § 9 *Cons. dir.* La Corte, com’è noto, ha precisato che il fatto che quello alla salute sia considerato un valore costituzionale “primario” significa che esso non può «essere sacrificat[o] ad altri interessi, ancorché costituzionalmente tutelati», non già che esse è posto «alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato – dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo – secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale».

un beneficio dalla circostanza che parte del lavoro sia svolto senza essere realmente rendicontato e quindi retribuito.

### 3. La realtà innovata e le disuguaglianze profonde

Veniamo al secondo versante di riflessione, ovvero il mercato del lavoro innovato dall'economia digitale.

L'irruzione del Lavoro 4.0 ha creato nuove professioni e condizioni di lavoro completamente nuove che hanno rivoluzionato il modo e l'essenza delle prestazioni di lavoro. Il fulcro di questi cambiamenti profondi che danno conto di un rapporto inedito tra nuove tecnologie e nuovi lavori è rappresentato dall'intermediazione delle piattaforme digitali nello svolgimento dell'attività lavorativa.

È anzitutto necessario sgombrare il campo da equivoci, ponendo in luce la differenza tra il *lavoro sulle piattaforme*, attraverso il quale la rete è il punto d'incontro tra domanda e offerta di lavoro e in questa sede si esaurisce la prestazione (es. traduzione di testi in lingua straniera, attività di design, codifica di dati)<sup>19</sup>, ed il *lavoro tramite le piattaforme*, le quali svolgono il ruolo di intermediari tra domanda e offerta imponendo altresì al lavoratore modi e tempi di esecuzione della prestazione. Benché il punto di contatto tra i due differenti tipi di mansioni che possono svolgersi *con* la piattaforma sia determinato dal fatto che il proprietario-gestore della stessa trattiene una parte del compenso del lavoratore quale prezzo per l'esercizio dell'attività di intermediazione, il lavoro svolto per mezzo delle piattaforme rende complessa la qualificazione del rapporto di lavoro. Per alcuni, infatti, va inquadrato nelle categorie contrattuali già note<sup>20</sup> (ad esempio, il contratto di fornitura di servizi), mentre per altri apre la via a nuove forme contrattuali che il legislatore dovrebbe introdurre nell'ordinamento<sup>21</sup>.

Dal *genus* del lavoro tramite piattaforma digitale prendono corpo *species* eterogenee, sulla base delle modalità in cui si svolgono le mansioni<sup>22</sup>, comunque accomunate dall'assenza

---

<sup>19</sup> Si tratta normalmente di attività semplici che l'intelligenza artificiale non è ancora in grado di soddisfare. Trattandosi di un mercato dematerializzato è assente qualsiasi controllo sulle attività svolte e, soprattutto, sulle condizioni di lavoro, dando vita a un modello economico al ribasso poiché i lavoratori cercano di accaparrarsi la prestazione offrendo la propria opera al minor prezzo possibile. Su questi aspetti v. L. FLORIDI, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Milano, Raffaello Cortina editore, 2017, spec. p. 168 ss. e C. SALAZAR, *Costituzionalismo, reti e intelligenza artificiale*, cit., p. 345.

<sup>20</sup> Significativa sul punto si considera la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, Causa C-434, *Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, 20 dicembre 2017 con la quale i giudici europei hanno sostenuto che l'attività che Uber offre tramite piattaforma (l'app UberPop) va inquadrata nel settore dei trasporti e non in quello di intermediazione elettronica, escludendo di conseguenza la possibilità di applicare la Direttiva 2006/123 relativa ai servizi nel mercato interno e affermando che gli Stati membri devono disciplinarne l'applicazione.

<sup>21</sup> Ad avviso di R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0: la Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, 2018, p. 225, le nuove fattispecie dei rapporti di lavoro risultano difficilmente inquadrabili nelle categorie previste dalle leggi anzitutto perché derivano «da stratificazioni alluvionali [...] i cui strati più recenti non hanno cancellato del tutto i più antichi» e perciò sono difficilmente riconducibili «ad un paradigma coerente».

<sup>22</sup> Esse possono esaurirsi in rete, nel caso in cui vengano immagazzinate e rielaborate mediante algoritmi le informazioni sugli interessi degli utenti per creare pubblicità, promozioni ecc. che favoriscono la proliferazione

di uno spazio fisico di organizzazione e distribuzione del lavoro. Il lavoro *on demand*, cioè quello in cui il proprietario della piattaforma favorisce l'incontro tra domanda e offerta di beni e servizi di cui non è proprietario, è forse quello che presenta profili più rilevanti per mostrare il superamento del paradigma classico del lavoro subordinato, paradigma che è alla base dei principi costituzionali in materia di lavoro<sup>23</sup>.

In primo luogo, va osservato il superamento dei principi presupposti dal Codice civile e dallo Statuto dei lavoratori, ovvero l'identificazione del luogo di lavoro e delle relazioni verticali e orizzontali che ivi si svolgono con l'unità produttiva. Quest'ultima è piuttosto la piattaforma, che assolve contemporaneamente diverse funzioni, quali la creazione di un mercato di beni e servizi e la produzione di un mercato del lavoro – anche transnazionale – che essa gestisce mediante il ricorso ad algoritmi<sup>24</sup>. Le piattaforme si pongono così in una posizione intermedia tra l'essere operatori di mercato (nella misura in cui consentono al consumatore di scegliere tra più beni o servizi da acquistare) e imprenditori (posto che coordinano i fattori della produzione e, in particolare, della manodopera)<sup>25</sup>.

È proprio l'incertezza del ruolo svolto dalle piattaforme ciò che rende *a fortiori* necessario definire la posizione del soggetto che lavora alle sue dipendenze. La fluidità dei rapporti e la possibilità di rifiutare lo svolgimento della prestazione sono stati considerati fattori idonei a qualificare il tipo contrattuale come lavoro autonomo<sup>26</sup>; per altro verso, l'etero-organizzazione conseguente alle decisioni algoritmiche alle quali devono sottostare i lavoratori ha indotto a sostenere la posizione di subordinazione rispetto alla piattaforma-datrice di lavoro<sup>27</sup>. Quest'ultima è probabilmente l'interpretazione più adeguata a fornire un minimo di protezione coerente con i principi costituzionali, giacché la libertà *di* e *nell'eseguire* la prestazione è compensata dalla soggezione economica alla piattaforma, che fissa i prezzi del servizio, controlla l'operato del lavoratore ed eventualmente lo sanziona (basterebbe ricordare

---

dell'*e-commerce*. Possono svolgersi in parte in rete e in parte nel mondo fisico, come avviene per il coordinamento della logistica di grandi aziende che spesso devono evadere ordini effettuati da consumatori che si trovano in un'altra area del pianeta; in questi casi gli algoritmi calcolano il modo in cui devono essere disposte le merci e il lavoratore si limita ad eseguire l'ordine. Oppure, può trattarsi di lavoro *on demand* (es. Uber, Foodora, Deliveroo), rispetto al quale il proprietario della piattaforma non possiede i beni che vengono scambiati e ha il compito di favorire, attraverso interconnessioni digitali di cui è invece proprietario, lo scambio tra domanda e offerta di beni e servizi che verranno soddisfatti nella realtà fisica da terze persone.

<sup>23</sup> Come ricorda sovente la Corte costituzionale; si veda per tutte la sentenza n. 76 del 2015.

<sup>24</sup> Cfr. A. TOPO, *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *federalismi.it*, 19/2022, pp. 203-204.

<sup>25</sup> Si veda E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour Law Issues*, 2/2019, spec. p. 64.

<sup>26</sup> A. SUPLOT, *La sovranità del limite*, cit., p. 80 osserva che il lavoratore dipendente al tempo dell'economia digitale è tenuto a «dare "il meglio di sé" per massimizzare il proprio risultato» ed è perciò tenuto a comportarsi come se fosse «un lavoro indipendente». L'A. conclude affermando che «le norme di gestione creano [...] la finzione di un lavoratore *dipendente in proprio*» (enfasi aggiunta). Nonché P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto al lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 4/2017, pp. 2/3.

<sup>27</sup> Così R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro e economia digitale*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 44, precisa che i *riders* devono essere inquadrati fra i lavoratori subordinati perché devono godere delle garanzie a tutela della libertà, che è proprio la ragione per la quale è nato il diritto al lavoro. Neppure A. SOMMA, *Abolire il lavoro povero*, cit., p. 164 ha dubbi nel sostenere che nell'economia *on demand* ai prestatori d'opera dovrebbe essere riconosciuta la posizione di subordinazione in ragione, soprattutto, delle «modalità di controllo e direzione del lavoratore particolarmente penetranti» determinate dalla gestione del servizio e delle mansioni dei dipendenti da parte degli algoritmi.

i numerosi *riders* multati e finanche licenziati perché troppo “lenti” nell’effettuare le consegne a domicilio)<sup>28</sup>.

In questo caso mi sembra che il problema sia duplice. Da un lato, il fatto di essere sanzionati da un’entità non vivente (la piattaforma e, per essa, l’algoritmo) fagocita il processo di alienazione del lavoratore e della lavoratrice, che torna a essere considerato un ingranaggio essenziale ma non indispensabile (e perciò sostituibile) del processo produttivo (in un intreccio singolare tra il modello taylorista – l’organizzazione scientifica del lavoro – e quello fordista, la catena di montaggio). Dall’altro lato, la circostanza che sia l’algoritmo a stabilire i tempi e perciò la velocità di consegna sulla base di un “modello umano e ambientale standard” contrasta con la “fisicità” delle persone che nella vita reale lavorano. Invero, l’intelligenza artificiale – per quanto intelligente – non pare in grado di valutare le condizioni di lavoro (traffico, percorso stradale – piano, salita, discesa – condizioni meteorologiche), né le caratteristiche fisiche (a partire dal sesso) dei ciclofattorini, che dunque sono sanzionati se non rispettano lo standard voluto dall’algoritmo.

Per poter adeguare i nuovi rapporti di lavoro al nostro ordinamento giuridico potrebbe essere opportuno superare il secco dualismo tra lavoratori autonomi e subordinati; allo scopo, si potrebbe utilizzare il concetto (o principio) di dipendenza economica<sup>29</sup>. Di conseguenza, il metodo per classificare i contratti di lavoro non dovrebbe più essere ancorato esclusivamente all’approccio tipologico («quello basato sulla prevalenza degli elementi descrittivi propri di un prototipo piuttosto che dell’altro»<sup>30</sup>), ma dovrebbe lasciare spazio a quello sillogistico, attraverso il quale si sussume il dato concreto alla fattispecie astratta e si verifica, volta per volta, che ogni elemento presupposto dalla fattispecie trovi riscontro nel tipo di lavoro considerato, oltre ovviamente alla sussistenza della dipendenza economica<sup>31</sup>.

Nella dottrina giuslavoristica, per definire il rapporto di lavoro che intercorre tra la piattaforma e la persona che esegue la prestazione, è stato suggerito di assumere quale elemento di discriminare le competenze e le capacità delle persone inserite nell’organizzazione produttiva, attualizzando in certa misura il contenuto dell’art. 2103 c.c.<sup>32</sup>. Infatti, se si interpreta

---

<sup>28</sup> Cfr. G. MAMMONE, *Intelligenza artificiale e rapporto di lavoro tra robot e gig economy. Ci salveranno i giudici e l’Europa?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1/2023, p. 8.

<sup>29</sup> Si è espresso in questi termini G. SANTORO-PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Rivista italiana per le scienze giuridiche*, 9/2018, p. 191. Ritengono necessario il superamento di tale dualismo anche T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lavoro e diritto*, 3-4/2017, pp. 370-371 e C. ALESSI, *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell’UE*, cit., p. 684.

<sup>30</sup> P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1/2017, p. 540 ss.

<sup>31</sup> La stessa COMMISSIONE EUROPEA, *Un’agenda europea per l’economia collaborativa*, COM(2016)356, p. 12 ha avuto modo di precisare che le particolari modalità di organizzazione ed esecuzione del lavoro contemporaneo costituiscono un ibrido tra lavoro autonomo e subordinato. Precisamente, «i confini tra lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati» e, affinché «sia soddisfatto il requisito della subordinazione, il prestatore di servizi deve agire sotto la direzione della piattaforma di collaborazione, che determina la scelta dell’attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro». V. anche EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, p. 20.

<sup>32</sup> In questi termini C. ALESSI, *Professionalità, contratto di lavoro e contrattazione collettiva, oggi*, in *Professionalità studi*, 1/2018, spec. p. 26.

quest'ultima norma a partire dal diritto costituzionale (artt. 4 e 35 Cost.)<sup>33</sup>, sembrerebbe possibile assumere la professionalità del lavoratore quale parametro per definire il rapporto di lavoro<sup>34</sup>.

Pur essendo pregevole e condivisibile lo scopo, che tenta di valorizzare il tipo di relazione che si instaura tra chi chiede un bene o servizio e chi lo offre, anziché quello tra il lavoratore e la piattaforma<sup>35</sup>, questa tesi potrebbe rivelarsi problematica nel momento in cui si crea una proporzionalità inversa tra tutela del lavoratore e tipologia di mansioni: un lavoratore dipendente qualificato, che offre prestazioni qualificate, potrebbe subire un abbassamento delle garanzie. Questo mi pare peraltro contrario allo "spirito" costituzionale emergente dall'art. 36 Cost. (dove si fa riferimento alla qualità del lavoro) e rischia di aprire altre faglie fra categorie di lavoratori tutelati e no.

Come detto, il lavoro tramite piattaforme può generare attività lavorative assai diverse. Malgrado l'etimologia e il significato della parola *piattaforma*, che suggerisce l'idea di un luogo piano, dove non ci sono asperità e dove non ci sono dislivelli, non possiamo che constatare come il mercato del lavoro sulle piattaforme abbia generato livelli spropositati di disuguaglianza socio-economica.

C'è un problema anzitutto globale rappresentato dal fatto che i giganti multinazionali delle piattaforme (i c.d. *GAFAM*: Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) attraggono a sé ingenti volumi di ricchezza, praticando anche forme elusive della fiscalità grazie alla natura incorporea dei loro profitti che viaggiano sulla rete muovendosi nel globo. Nel 2022, con la direttiva n. 2523, l'Unione Europea ha stabilito di applicare la *minimum global tax* alle imprese multinazionali del digitale, seguendo le raccomandazioni dell'OCSE per lottare contro l'erosione della base imponibile e il trasferimento degli utili. Si tratta di un primo passo – le cui misure attuative per l'Italia risalgono al luglio scorso – per provare a riequilibrare un mercato completamente alterato e promuovere qualche passo verso una redistribuzione delle ricchezze ed un'economia più equa.

Trattasi però di un piccolo passo, che in realtà lascia l'amaro in bocca a chi guarda, anche solo con lenti nazionali, alle dinamiche socio-economiche del nostro tempo. Nel marzo

---

<sup>33</sup> Posto che, com'è noto, anche le norme previgenti alla Carta costituzionale devono ad essa adeguarsi e che la Corte costituzionale può giudicare la legittimità costituzionale, come è stato affermato sin dalla sentenza n. 1 del 1956.

<sup>34</sup> Si vedano almeno A. SUPIOT, *La sovranità del limite*, cit., pp. 74-77 e B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1/2018, p. 109.

<sup>35</sup> Sgombrando dunque il campo dal non raro equivoco di considerare le forme contrattuali che si accompagnano ai lavori della *gig economy* come un *tertium genus*, di fatto privo delle garanzie offerte ai lavoratori subordinati e dei "vantaggi" tipici degli autonomi. In questi termini si è espressa Corte d'appello di Torino, sentenza n. 26 del 2019. Interessante l'esperienza comparata; nel 2015 la commissione lavoro dello Stato della California ha riconosciuto che i tassisti di Uber sono lavoratori subordinati. Nello stesso senso si vedano il Tribunale di Valencia rispetto ai fattorini di Deliveroo, la *Cour de cassation*, *Chambre social* francese nel 2018 e la *Cour de justice*, *Chambre Administrative* svizzera nel 2020. Mentre nel 2016 il Regno Unito ha considerato tali lavoratori come "workers", che nel nostro ordinamento corrisponde alla categoria della para subordinazione. In Spagna, invece, il riconoscimento ai *riders* della qualifica di lavoratori subordinati è intervenuta con il *Real Decreto-Ley* 9/2021, che ha modificato lo *Estatuto de los Trabajadores*.

2024 l'ISTAT ha certificato un leggero aumento del livello di povertà assoluta rispetto al 2022: si tratta di oltre 2 milioni 234mila famiglie, per un totale di circa 5 milioni 752mila individui<sup>36</sup>.

Ora, il punto non è mettere in un rapporto di dipendenza diretta i due fenomeni. Però credo che sia indiscutibile che l'economia delle piattaforme abbia accentuato le disparità economiche, approfondendo ancora di più la frattura fra chi ha molto (anche troppo) e chi ha troppo poco<sup>37</sup>.

Non è il caso di fare altri esempi nominativi, ma se ci spostiamo dal piano *macro* al piano *micro*, non è difficile trovare esempi di *influencer* o *content creators* che guadagnano somme importanti grazie alle piattaforme, spesso per introiti pubblicitari, e compararli ai guadagni dei *riders* che consegnano a domicilio. E tutto ciò con buona pace del principio della giusta retribuzione, commisurata alla *quantità* e alla *qualità* del lavoro.

D'altra parte, la sorpresa è assai limitata se consideriamo l'origine di questo modello economico e lavorativo che proviene dall'altro lato dell'Atlantico. Gli Stati Uniti sono una democrazia liberale che non abbraccia i principi dello Stato sociale e quando lo fa – magari a livello statale e non federale – è sempre subordinandolo al rispetto dei diritti fondamentali, se non addirittura sacri, della proprietà e della libertà economica. È chiaro che esiste un intervento del potere pubblico nell'economia (ad esempio a favore della concorrenza), ma si tratta di un intervento che non ha come mandato costituzionale il riequilibrio della società e la lotta alle disuguaglianze. Non è un caso che molte professioni gemmate dalle piattaforme siano caratterizzate dall'idea, molto statunitense, che ciascuno è *imprenditore di sé stesso*: persino i *riders* sono stati considerati a lungo lavoratori autonomi, prima che si rilevasse il pervasivo controllo esercitato su di loro proprio delle piattaforme<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Cfr. ISTAT, Rapporto annuale 2024, [La situazione del Paese](#), p. 117 ss.

<sup>37</sup> È di poche settimane fa la notizia di un *rider* che, a causa di un *bug* nell'algoritmo della piattaforma, veniva chiamato ad effettuare le consegne troppo raramente. Guadagnando circa 250 € al mese, e nell'attesa di trovare un nuovo lavoro, ha dichiarato di essere stato costretto a prostituirsi per soddisfare i bisogni essenziali, con buona pace per l'art. 36, primo comma, Cost. Cambiando prospettiva, è altrettanto recente la notizia di una grossa azienda svedese che ha licenziato la metà dei propri dipendenti per sostituirli con l'intelligenza artificiale. La ragione di tale scelta non risiede tanto nel fatto che l'IA è imprescindibile per ottimizzare i costi della forza-lavoro, bensì nel fatto che, in media, l'IA riesce a risolvere i problemi tecnici in 2 minuti contro gli 11 dell'essere umano determinando un grande risparmio di tempo e perciò un grande guadagno in termini di profitto. Cfr. S. Aoi, *La storia del rider Fahad: "Punito dall'algoritmo, ho dovuto prostituirmi per arrivare a fine mese"*, in [la Repubblica](#), 6 settembre 2024.

<sup>38</sup> Tribunale di Torino, sentenza n. 778 del 2018 e Tribunale di Milano, sentenza n. 1853 del 2018 hanno stabilito che i *riders* sono lavoratori autonomi poiché sono liberi di dare la propria disponibilità per l'esecuzione della prestazione lavorativa decidendo in autonomia se e quando lavorare. Tuttavia, la libertà di accettare l'incarico non vale di per sé ad escludere la natura subordinata del rapporto, rispetto alla quale deve essere valutato l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro. L'eterodirezione non sembra invero possa essere configurata solo rispetto all'indicazione dell'orario, del luogo e dei tempi in cui eseguire la prestazione, poiché deve essere esteso anche al modo in cui svolgerla (es. indossare la divisa, usare determinati mezzi ecc.). In questo senso si è orientata la Corte d'appello di Torino, sentenza n. 26 del 2019, sostenendo che i lavoratori avrebbero dovuto essere trattati, perlomeno dal punto di vista retributivo, come dipendenti; mentre ha affermato che i *riders* non possono essere considerati lavoratori subordinati *tout court* in ragione dello scarso numero di ore che lavorano e della libertà di dare la disponibilità a svolgere l'attività. Pertanto, ha applicato l'art. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015 cercando di differenziare la condizione di subordinazione da quella di etero-organizzazione e ha qualificato il rapporto di lavoro come un *tertium genus* tra subordinazione e collaborazione coordinata e continuativa. La Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza n. 1663 del 2020 ha accolto la pronuncia della Corte d'appello di Torino rilevando, tuttavia, che la posizione del *rider* non può essere ricondotta a un *tertium genus*, bensì alla fattispecie del lavoro subordinato quando, per l'attività di collaborazione, ricorre il requisito dell'etero-organizzazione previsto

Per parte sua, l'Unione Europea solo più di recente ha iniziato a riconsiderare un modello di "Stato sociale", ponendosi il problema non solo di garantire il mercato unico, ma anche condizioni di vita più eque per tutti, condizioni che il mercato di per sé non garantisce. Sia sufficiente richiamare la direttiva sul lavoro tramite piattaforme<sup>39</sup>, la direttiva sul salario minimo<sup>40</sup>, ma anche l'approccio agli investimenti pubblici post pandemico. Recentemente, anche il Rapporto sul futuro della competitività europea curato da Mario Draghi ha sottolineato come l'Europa debba favorire un suo modello specifico, che abbracci al contempo crescita economica, produttività e inclusione sociale, così da evitare gli alti tassi di diseguaglianza che si registrano negli Stati Uniti<sup>41</sup>.

L'urgente necessità di puntellare lo Stato sociale con azioni positive si scontra, dunque, con uno Stato apparato fortemente ingessato e non più in grado di mantenere gran parte delle sue promesse; del resto, l'impostazione neoliberale della politica sovranazionale è stata declinata e in larga parte accolta in molteplici forme, rivelando una predilezione – dopo Amsterdam forse non più incondizionata ma di certo ancora alquanto marcata – per la libera concorrenza anziché per lo strumento della regolamentazione pubblica del mercato del lavoro, nonché per la privatizzazione in luogo dell'attività economica pubblica indirizzata a fini sociali.

È all'Unione europea che è stato consegnato, forse anche involontariamente, il primato normativo del mercato del lavoro, anzitutto attraverso il controllo delle politiche economiche che su questo immancabilmente si riverberano. È quindi dalla stessa Unione che deve pretendersi, anche al costo di un profondo ripensamento del diritto costituzionale europeo, il rispetto ed il rilancio del diritto al lavoro come fondamento dello Stato sociale, senza con ciò rinnegare l'immenso beneficio, in termini di virtuosa, reciproca, contaminazione dei modelli costituzionali e dei paradigmi di tutela dei diritti (con una propagazione anche ad Est), che l'appartenenza all'Unione ha comportato e che può ben giustificare le limitazioni di sovranità cui allude l'articolo 11 della Costituzione.

L'approccio sovranazionale, al momento, pare ancora piuttosto timido ed è sicuramente presto per parlare di un cambio di paradigma a livello europeo. Certo è che l'orizzonte per provare ad accorciare le distanze fra chi ha tutto e chi non ha niente non può più essere quello strettamente nazionale e l'avvento del Lavoro 4.0 ne è ormai la dimostrazione ineluttabile.

Ciò non significa che lo Stato nazionale, nella specie la nostra Repubblica, che resta pur sempre fondata sul lavoro, non possa fare qualcosa, anche sul piano strettamente interno, magari anticipando o suggerendo azioni a livello unitario. C'è anzitutto la leva della fiscalità, che può perseguire una qualche forma di giustizia sociale, come impone *in primis* l'art. 53 Cost.

---

dall'art. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015. La giurisprudenza successiva, infine, ha considerato il cicofattorino un lavoratore subordinato poiché non gode di alcuna autonomia nell'esecuzione della prestazione e, qualora non si dichiari disponibile ad eseguirla, viene postergato, stante il divieto di *raking* reputazionale (art. 47-*quinquies*, secondo comma, legge n. 128 del 2019).

<sup>39</sup> [COM\(2021\) 762 final](#).

<sup>40</sup> [Direttiva UE 2022/2041](#).

<sup>41</sup> Cfr. EUROPEAN COMMISSION, [The future of European competitiveness](#), settembre 2024.

C'è poi il quadro regolatorio che può essere migliorato e affinato. Ad esempio, la normativa sui *riders* ha conosciuto una positiva evoluzione a partire dal 2019 offrendo un riconoscimento specifico e un primo ventaglio di tutele minime<sup>42</sup>.

Sono passi certamente rilevanti e che vanno salutati con favore. Tuttavia, mi pare opportuno sottolineare che i problemi evidenziati sono strettamente connessi ad un modello economico ben preciso, ovvero quello ipercapitalistico. Il rischio, in altri termini, è che si tamponi la situazione senza poter davvero intervenire in profondità sulle cause ed è per questa ragione che considero imprescindibile un intervento a livello sovranazionale.

#### 4. La solitudine del lavoratore nell'economia digitale

C'è un elemento che mi pare accomunare i due versanti del mondo del lavoro impattato dalle nuove tecnologie, ovvero quello riguardante la crescente solitudine dei lavoratori.

Il lavoro nell'economia digitale è caratterizzato da uno sradicamento del lavoratore dal collettivo, la classe lavoratrice è veramente frantumata in tante piccole isole. Di conseguenza, è fortissima la disintermediazione: i sindacati, che sembrano restare fortemente ancorati a modelli di lavoro standard tipici del secolo scorso, faticano a rappresentare davvero i nuovi lavori e le varie esigenze di tutela a questi connesse.

La disintermediazione sindacale si fa poi disintermediazione politica *tout court*: se non sono identificabili corpi intermedi, e dunque collettività portatrici di interessi fra loro omogenei, è difficile che questi interessi entrino nel dibattito pubblico. La rappresentanza politica presuppone una certa semplificazione: non si può rappresentare ciascuna monade – quasi per definizione, non sarebbe una democrazia rappresentativa – ma solo dei gruppi che abbiano qualcosa in comune. Se questi elementi comuni non sono però identificati, perché ognuno è imprenditore di sé stesso o fa per sé anche quando è un lavoratore dipendente, diviene assai complesso formare una coscienza collettiva che si faccia voce all'interno delle istituzioni. Dunque, sono altri gli interessi che trovano corpo e, appunto, rappresentanza, nel dibattito pubblico.

---

<sup>42</sup> Il decreto-legge n. 101 del 2019, convertito con modificazioni in legge n. 128 del 2019, ha aggiornato il decreto legislativo n. 81 del 2015 prevedendo norme specifiche a tutela del lavoro svolto mediante piattaforme digitali. Ai *riders*, in particolare, sono state riconosciute tutele differenziate in base al tipo di mansioni svolte; ovvero, se riconducibili alla nozione generale di etero-organizzazione (art. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015) o a quella di lavoro autonomo (art. 47-*bis*, decreto legislativo n. 81 del 2015), restando in ogni caso possibile configurare il rapporto di lavoro come subordinato (art. 2094 c.c.). Qualora sussistessero i requisiti dell'etero-organizzazione, la legge n. 128 del 2019 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, a meno che siano in vigore accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali rappresentative che stabiliscono indicazioni puntuali circa il trattamento economico e normativo per questi lavoratori. A tale scopo, dall'art. 2, primo comma, del decreto legislativo n. 81 del 2015 è stato soppresso il riferimento al tempo e al luogo di lavoro determinato dal committente ed è stato introdotto proprio quello di etero-organizzazione, recependo verosimilmente il punto di diritto della sentenza n. 1663 del 2020 della Corte di Cassazione. Per i rapporti di lavoro configurabili come autonomi, invece, al Capo V-*bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015 è stato introdotto un "livello minimo essenziale" di diritti che devono essere assicurati ai prestatori d'opera. Ad esempio, in tema di compenso, qualora fosse assente un accordo di contrattazione collettiva, è previsto che la retribuzione non possa dipendere esclusivamente dalle consegne effettuate poiché deve essere garantito un compenso minimo orario sulla base dei minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti (art. 47-*quater*, primo e secondo comma).

Ed eccoci tornati alle istituzioni. Le domande che si possono porre sono molte ed è sicuramente più semplice sollevare interrogativi che dare risposte.

Come si concilia la situazione sopra descritta con una Repubblica fondata sul lavoro, nella quale il lavoro è mezzo di emancipazione dal bisogno e strumento di piena realizzazione della cittadinanza? Le piattaforme ed il lavoro globalizzato che attraverso di esse si muove hanno reso obsoleta la Costituzione ed il principio lavorista?

Se la prima domanda resta oggetto di riflessione che la dottrina, costituzionalistica ma non solo, dovrà ulteriormente sviluppare nel corso del tempo, alla seconda occorre rispondere in senso negativo. Ed è una risposta convinta: dal momento che quei principi restano, e perciò bisogna trovare il modo di renderli effettivi anche nel mondo che è cambiato e continua ad evolversi.

Il contributo che mi sento di offrire, a conclusione di questa riflessione, è anzitutto di metodo. Ben consci di un quadro socio-economico transnazionale, che non si può cambiare da soli e per via legislativa, non bisogna rinunciare a interventi che ripristino il valore dei principi costituzionali laddove si manifestano le loro violazioni più evidenti. Forse saranno gocce nell'oceano, se considerate a livello globale, ma potranno sicuramente migliorare le condizioni di vita *reali* delle persone interessate.

D'altra parte, come ricordato in apertura, è alla vita reale della persona altrettanto reale che guarda la Costituzione.