

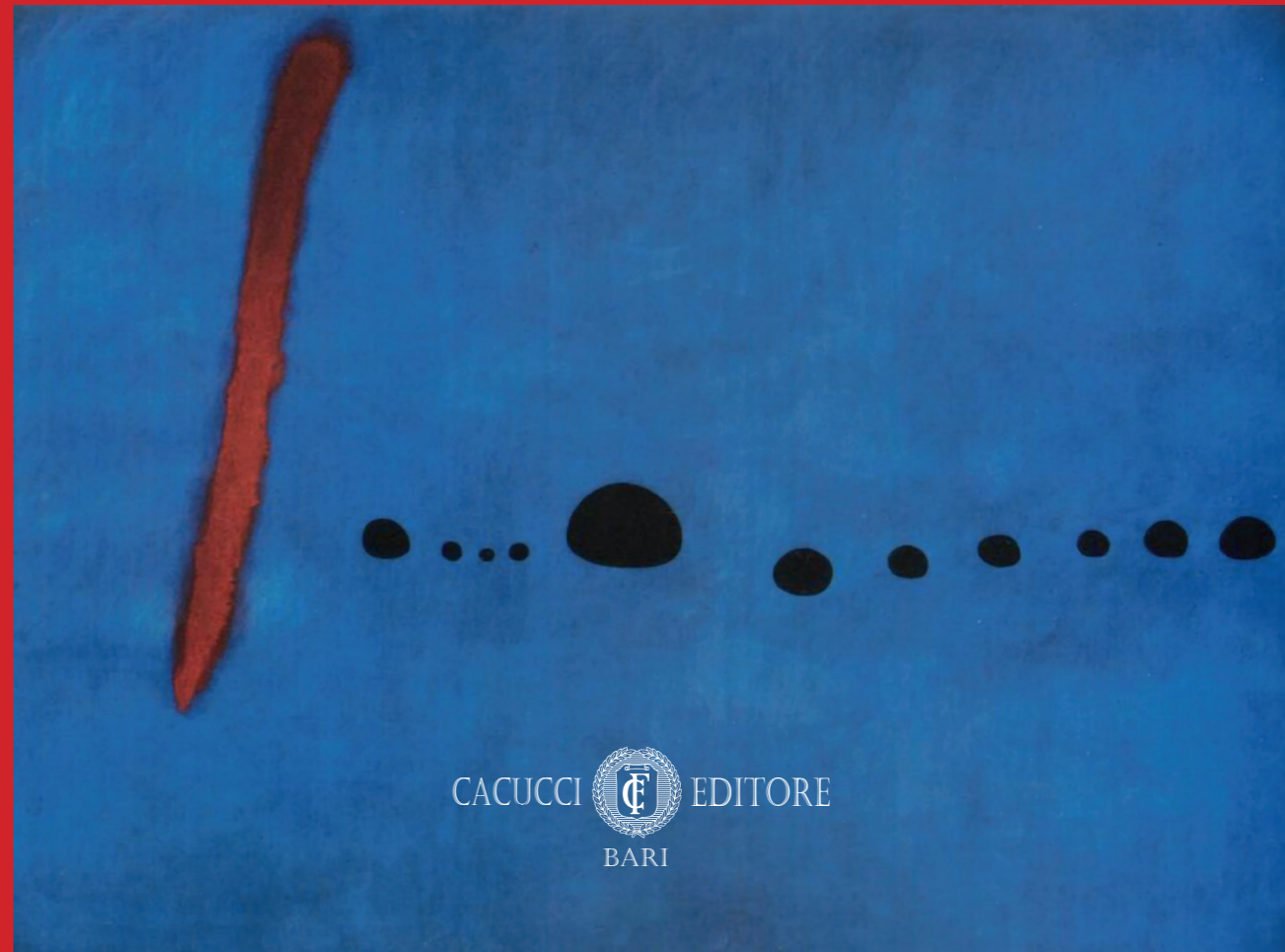
*a cura di*  
Cristina ALESSI Marzia BARBERA Luciana GUAGLIANONE



# IMPRESA, LAVORO E NON LAVORO NELLECONOMIA DIGITALE

*a cura di*  
Cristina ALESSI Marzia BARBERA Luciana GUAGLIANONE

## Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale



CACUCCI  EDITORE  
BARI



Il presente volume è pubblicato con il contributo del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia

*a cura di*  
Cristina ALESSI   Marzia BARBERA   Luciana GUAGLIANONE

# Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale

CACUCCI  EDITORE  
BARI

---

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

---

ISBN 978-88-99068-51-6

© 2019 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: [info@cacucci.it](mailto:info@cacucci.it)

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

# Indice

## **Introduzione. Temi per un dibattito multidisciplinare su lavoro ed economia digitale**

MARZIA BARBERA GIUSEPPE BRONZINI BRUNO CARUSO

1. Le contraddizioni della rivoluzione digitale e la differenziazione del lavoro 1
2. Il lavoro nella *sharing economy* 3
3. Innovazione tecnologica e nuovi rischi: un futuro non prevedibile 5
4. Vecchi e nuovi dilemmi regolativi 8
5. I temi e i contributi del convegno 9

### PARTE I

## **I riflessi della rivoluzione digitale sull'organizzazione, sulle condizioni di lavoro e sulle tecniche di regolazione**

### **Diritto del lavoro e economia digitale**

RICCARDO DEL PUNTA

1. Il metodo del dubbio 15
2. La grande paura 18
3. La grande speranza 20
4. I valori del diritto del lavoro 26

## SEZIONE I

**Tempo di lavoro e non lavoro nella *new economy*****Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà**

VINCENZO BAVARO

- |   |    |
|---|----|
| 1. Questione preliminare. Prima i fatti, poi le norme                       | 31 |
| 2. L'economia digitale e l'equivoco sul diritto del lavoro "taylorfordista" | 37 |
| 3. La prestazione di lavoro digitale e il problema della fattispecie        | 42 |
| 4. La prestazione di lavoro digitale e il problema del tempo-lavoro         | 47 |
| 5. La prestazione di lavoro digitale e il problema della libertà            | 50 |

**Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista**

MIRKO ALTIMARI

- |   |    |
|---|----|
| 1. Introduzione: il lavoro tra rivoluzione digitale ed esigenze di tutela   | 57 |
| 2. Il diritto alla disconnessione nella <i>Loi Travail</i>  | 60 |
| 3. La disconnessione <i>à l'italienne</i>   | 63 |
| 4. Utilizzo della strumentazione digitale oltre l'orario di lavoro: tra disponibilità, reperibilità e attività preparatorie | 64 |
| 5. Quali tutele: tra "nuovo" ruolo dell'autonomia collettiva e riscoperta di "vecchie" norme                                | 68 |

## **Digitalizzazione e *work-life balance*: teoria e pratica del diritto di disconnessione**

MATTEO AVOGARO PIERLUIGI PERRI

- |  |    |
|--|----|
| 1. La digitalizzazione cambia l'organizzazione del lavoro? Una prospettiva giuslavoristica e informatico-giuridica | 75 |
| 2. Il diritto di disconnessione è legge: il contesto normativo francese e italiano                                 | 78 |
| 3. La disconnessione nelle buone prassi europee  | 83 |
| 4. L'informatica come ausilio all'esercizio del diritto alla disconnessione  | 84 |
| 5. Conclusioni   | 87 |

## **Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale**

CARLA SPINELLI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Premessa   | 91  |
| 2. Tecnologie digitali e Industria 4.0  | 92  |
| 3. Ripensare l'organizzazione del lavoro: lo <i>smart working</i>                     | 95  |
| 4. Il lavoro agile nella legge n. 81/2017: questioni definitorie                      | 96  |
| 5. I rischi specifici da tecnologia e gli strumenti di tutela per il lavoratore agile | 98  |
| 6. Considerazioni conclusive  | 104 |

## **Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata**

ROSA DI MEO

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Introduzione   | 111 |
| 2. Il diritto alla disconnessione in Francia                | 112 |
| 3. La disconnessione italiana nella l. 81/2017: un diritto? | 116 |
| 4. Le prime applicazioni della disconnessione               | 121 |



## SEZIONE II

## Organizzazione del lavoro e poteri datoriali nella quarta rivoluzione industriale

### Poteri datoriali, tecnologie digitali e *platform economy* tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali

MARIA DOLORES FERRARA

1. Dalla comprensione alla definizione dei fenomeni: questioni di qualificazione dei rapporti di lavoro o di configurazione dei poteri datoriali? 125
2. L'organizzazione condivisa nella *platform economy*: i problemi qualificatori 127
3. L'organizzazione condivisa e la disponibilità organizzativa del lavoratore: il lavoro agile e dintorni 134
4. Il prototipo della responsabilità dei lavoratori e il controllo datoriale 138
5. Caratteri del diritto del lavoro resiliente alle nuove tecnologie: prime considerazioni conclusive 142

### Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali ed azione collettiva nell'economia digitale

ALESSANDRO BELLAVISTA

1. Premessa. Il lavoro nell'economia digitale 151
2. Alla ricerca delle tutele del lavoro nelle piattaforme 153
3. L'azione collettiva nello spazio digitale 157
4. Le tutele istituzionali e collettive 160

## Il controllo 2.0 Il “controllo necessario” sulla prestazione del lavoratore

STEFANO IACOBUCCI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Organizzazione del lavoro e intelligenze artificiali dal punto di vista del controllo: introduzione e note di metodo | 165 |
| 2. Lo scenario delle Intelligenze artificiali come campo d'indagine   | 166 |
| 3. Il difficile rapporto tra lavoratore e strumento   | 170 |
| 4. Il controllo necessario  | 179 |

## *Automatic management*, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza

ADRIANA TOPO

- |  |     |
|--|-----|
| 1. La reputazione del lavoratore nei mercati <i>peer to peer</i>                                   | 183 |
| 2. Il perché del problema “reputazionale” nel mercato digitale del lavoro                          | 185 |
| 3. Controllo e valutazione: i profili del potere datoriale e la <i>peer to peer economy</i>        | 187 |
| 4. La reputazione del lavoratore nel mercato digitale e la sua valorizzazione                      | 189 |
| 5. La portabilità del profilo reputazionale e il diritto del lavoratore all'identità professionale | 191 |

## I sistemi di *feedback* basati su *rating* e *reviews* tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate

ALESSANDRA INGRAO

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Una scelta di metodo. L'indagine verticale sugli algoritmi reputazionali | 193 |
| 2. La definizione del concetto di <i>Gig economy</i>                        | 195 |

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 3. | La condizione di asimmetria informativa che caratterizza le piattaforme della <i>Gig economy</i>  | 196 |
| 4. | Informazione e fiducia: gli effetti positivi dell'uso di sistemi di <i>feedback</i>   | 198 |
| 5. | Le piattaforme grazie alle infrastrutture di calcolo algoritmico controllano la prestazione. Quando il sistema di <i>feedback</i> contribuisce all'eterodirezione | 199 |
| 6. | Il lato oscuro delle infrastrutture di analisi e calcolo: l'affidabilità del giudizio rilasciato dalla clientela ed il pericolo di giudizi discriminatori         | 203 |
| 7. | Il divieto di decisioni automatizzate: dalla Direttiva 95/46/CE al nuovo Regolamento 2016/679/UE  | 204 |

## SEZIONE III

## Mercato del lavoro e capitale umano nella rivoluzione digitale

### Welfare aziendale tra *Industry 4.0* e *smart working*: leve di *wellness*, partecipative, creative per la crescita della produttività cognitiva e del paese

LUCIANO PILOTTI

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 1. | Premessa: la triangolazione virtuosa tra produttività, creatività e benessere-felicità   | 213 |
| 2. | Alcune note di contesto macro-micro, rilevanza di <i>industrial policy</i> e impatto dell' <i>Industry 4.0</i> "oltre" le diseguaglianze                         | 215 |
| 3. | Auto-organizzazione, Responsabilità tra <i>governance</i> del ciclo di vita e promozione delle <i>core competences</i>   | 225 |
| 4. | I rapporti tra produttività e benessere: le interconnessioni tra salute individuale, di comunità e (inter)organizzativa nella centralità dei contesti ambientali | 229 |

5. Approccio eco-sistemico (o ecologico) tra produttività cognitiva, “potenziali di benessere” e qualità dei profitti	232
6. Sui rapporti uomo-macchina, comunità di saperi e competenze: dalla scomposizione fordista alla ricomposizione digitale verso <i>smart working</i> e <i>smart organization</i> ?	238
7. Conclusioni	247

## **La polarizzazione del lavoro nell’era digitale: un’analisi empirica del caso italiano**

FRANCESCA SGOBBI

1. Introduzione	251
2. Lavoro e tecnologia: una relazione di complementarità o di sostituibilità?	254
3. Natura dei compiti e ICT	258
4. Fonti informative e ipotesi di ricerca	263
5. Risultati dell’analisi empirica	266
6. Conclusioni	273

## **Industria 4.0: posti di lavoro, occupazioni e competenze in evoluzione**

PAOLA FANTINI MARTA PINZONE MARCO TAISCH

1. Introduzione	279
2. Gli scenari di Industria 4.0	280
3. Verso posti di lavoro antropocentrici abilitati dalle tecnologie 4.0	282
4. Occupazioni e competenze nella prospettiva di Industria 4.0	284
5. Prospettive future: alcune riflessioni e questioni aperte	284

## **Industria 4.0 è già qui: il caso Eurovetro (analisi tecnologica, economica, lavoristica e sindacale di un caso aziendale)**

LUCIO IMBERTI, FRANCESCO ONORI, PAOLA PARRAVICINI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. I riflessi di Industria 4.0 su lavoro e sindacato alla prova dei fatti: analisi empirica ed interdisciplinare di un caso aziendale | 289 |
| 2. L'utilizzo del cullet nella produzione del vetro: le motivazioni economiche ed ecologiche  | 290 |
| 3. L'analisi economica del mercato di riferimento   | 296 |
| 4. L'evoluzione del lavoro in Eurovetro attraverso gli accordi sindacali  | 300 |
| 5. Industria 4.0, lavoro e sindacato: una storia ancora da scrivere   | 307 |

### SEZIONE IV

## **Tutela dai rischi, tutela della persona e *work-life balance***

### **Vecchi e nuovi rischi dei lavoratori dell'economia digitale**

PIERA LOI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Nuove istanze regolative dell'economia digitale e teoria del rischio   | 313 |
| 2. Il lavoro nell'economia digitale tra autonomia e subordinazione: le difficoltà della giurisprudenza e della dottrina | 316 |
| 3. Teoria del rischio e economia digitale   | 318 |
| 4. Il rischio della retribuzione dei lavoratori delle piattaforme   | 321 |

## Gli effetti della *digital e sharing economy* sul rapporto di lavoro

FRANCISCA M. FERRANDO GARCÌA – ELENA SIGNORINI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. La tecnologia e l'evoluzione del mondo del lavoro  | 329 |
| 2. La risposta del mercato: rendere visibile il lavoro invisibile   | 331 |
| 3. Il lavoro nei nuovi territori competitivi  | 334 |
| 4. Sulla natura giuridica della prestazione di servizi per la piattaforma collaborativa. Sulla natura subordinata del rapporto. La prospettiva spagnola | 336 |
| 5. Attività autonoma attraverso piattaforme collaborative. La protezione dei lavoratori e la sicurezza sociale in Spagna                                | 339 |
| 6. La tutela collettiva di coloro che operano su piattaforme collaborative  | 341 |
| 7. Conclusioni  | 343 |

## Autonomia subordinata e *work-life blending* nell'era della *on demand economy*

MARIAGRAZIA MILITELLO

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Premessa. La tassonomia del lavoro nell'era della <i>on demand economy</i>   | 349 |
| 2. Il <i>work life blending</i> : trappola o risorsa?   | 355 |
| 3. Conclusioni. La mancata conciliazione come chiave di lettura del lavoro <i>on demand</i> . Tra tempi di lavoro e discriminazione | 363 |

## Il Lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva

FRANCESCA MALZANI

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Il dissolvimento dell'ambiente di lavoro  | 369 |
| 2. <i>Smart working</i> e qualità del lavoro | 372 |
| 3. Vecchi e nuovi rischi per la salute       | 374 |

- |   |     |
|---|-----|
| 4. Il luogo di lavoro come spazio sociale | 378 |
| 5. Agile e ragionevole?                   | 382 |

## **Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul *web*: una regolazione unitaria è possibile?**

ANNA ROTA

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Protagonisti e problematiche della rivoluzione digitale.<br>Implicazioni per la salute e sicurezza del lavoratore                                       | 387 |
| 2. Sull'adeguatezza della normativa prevenzionistica rispetto al<br>lavoro on line: profili critici sull'ordinamento italiano                              | 390 |
| 3. Una rilettura del quadro regolativo coerente con la vocazione<br>universalistica della tutela anti-infortunistica ed i più recenti<br>indirizzi europei | 396 |
| 4. Proposte ulteriori, a partire dal lavoro accessorio   | 400 |

PARTE II

## ***La sharing economy***

### **Economia digitale e qualificazione dei rapporti di lavoro**

ADALBERTO PERULLI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Premessa   | 409 |
| 2. Le diverse narrazioni del fenomeno   | 411 |
| 3. Quale diritto del lavoro per i lavoratori delle piattaforme?   | 414 |
| 4. Le piattaforme come datori di lavoro: ipotesi e limiti<br>dell'approccio funzionalistico                 | 421 |
| 5. L'agenda europea sull'economia collaborativa e la prospettiva<br>comparata                               | 426 |
| 6. Il lavoro autonomo economicamente dipendente e le<br>piattaforme: una soluzione regolativa in espansione | 430 |

## Verso nuove forme di *governance* del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione

DI IVANA PAIS

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Fiducia e reputazione nelle piattaforme digitali | 441 |
| 2. Opportunità e rischi della valutazione tra pari  | 444 |
| 3. Il ruolo della piattaforma come intermediario    | 449 |
| 4. Osservazioni conclusive                          | 451 |

### SEZIONE I

## Lavoro digitale e regolazione nazionale e transnazionale

### Il *nomos* senza terra Economia digitale, legge applicabile e tutela del lavoratore

MICAELA VITALETTI

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Considerazioni preliminari  | 461 |
| 2. Lo scenario globale   | 463 |
| 3. La dimensione europea   | 464 |
| 4. « <i>Through the looking glass</i> »: il 'lavoro' nelle piattaforme on-line come problema (preliminare) definitorio | 468 |
| 5. Legge applicabile o regolamentazione globale?   | 473 |



## Il lavoro nella *sharing economy* tra qualificazione del rapporto, dimensione transnazionale e relazioni industriali

MARCO TUFO

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Il “lavoro” su piattaforma è lavoro?                           | 479 |
| 2. Alla ricerca della subordinazione nella <i>sharing economy</i> | 483 |
| 3. La dimensione transnazionale della <i>sharing economy</i>      | 488 |
| 4. Verso un sindacato 2.0?  | 491 |

## Economia Digitale E Lavoro *On Demand* Tra Scenari Futuristici E Fughe All'indietro

VERONICA PAPA

- |  |     |
|--|-----|
| Premessa   | 499 |
| 1. <i>L'employment test</i> alla prova del capitalismo delle piattaforme: una prospettiva comparata  | 501 |
| 2. Canoni giudiziari di imputazione delle tutele e persistente (in) adeguatezza del modello dicotomico: riflessioni sull'ordinamento interno | 508 |
| 3. Conclusioni   | 512 |

## Il contratto telematico per prestazioni di lavoro occasionale

ANNAMARIA DONINI

- |   |     |
|---|-----|
| 1. L'innovazione giuridica nell'economia delle piattaforme                              | 519 |
| 2. <i>Crowdworking</i> e contrattazione telematica per condizioni generali di contratto | 520 |
| 3. Contratti per micro-prestazioni autonome occasionali                                 | 523 |
| 4. I modelli giuridici affini   | 524 |
| 5. Il superamento della discontinuità come condizione per accedere alle tutele          | 527 |

## SEZIONE II

## Rappresentanza, azione collettiva e partecipazione nella *sharing economy*

### Il necessario riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori dell'economia digitale

SILVIA BORELLI JUANA MARÍA SERRANO GARCÍA

1. Introduzione	537
2. I fattorini di Deliveroo	539
3. I lavoratori nei centri di <i>co-working</i>	542
4. I diritti sindacali dei lavoratori “senza aggettivi” nella normativa Oil, nella Cse e nella Cedu	544
5. I lavoratori della <i>gig economy</i> nel diritto dell’Unione europea	547
6. L’ambito di applicazione e il contenuto della libertà sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva nel diritto Ue	548
7. Diritto Ue della concorrenza vs. diritto alla contrattazione collettiva	549
8. E lo sciopero?	552
9. Conclusioni	553

### Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale

MICHELE FORLIVESI

1. Lavoro digitale e interessi collettivi sul web	557
2. I limiti all’azione collettiva dei lavoratori autonomi posti dalla giurisprudenza europea	559
3. Una possibile soluzione interpretativa: contrattazione collettiva e diritto di sciopero come strumenti di garanzia ed effettività dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole	564
4. Quale organizzazione per i lavoratori digitali?	567

## Appunti sulla rappresentanza sindacale dei *contingent workers*

STEFANO BINI

1. Premessa	575
2. Una nuova rivoluzione tecnologica e il suo impatto sul rapporto di lavoro (brevi cenni)	576
3. Un nuovo paradigma per il Diritto del lavoro: il <i>contingent work</i>	578
4. Lavoro “non-standard” e problemi per la rappresentanza: quale ruolo per il sindacato?	580
5. La teoria dell’interesse collettivo come punto di partenza e l’esperienza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori atipici (NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL)	583
6. Il sindacato 4.0, tra <i>lobbying</i> , social media ed erogazione di servizi	586
7. Osservazioni conclusive	589

## *Alone in the crowd?* La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della *sharing economy*

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA

1. Il selvaggio west digitale	593
2. Le modalità di aggregazione degli interessi dei lavoratori delle piattaforme	595
3. La diversificazione delle attività e delle funzioni della rappresentanza	600
4. Con o oltre il sindacato tradizionale?	605
5. Osservazioni conclusive	608

## **Una normativa europea marco de derechos básicos para todas las formas de empleo: el diálogo social como herramienta imprescindible de diagnóstico y propuesta**

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ

1. De nuevo la “apuesta” de la Unión Europea por el diálogo social 613
2. Los cambios digitales y tecnológicos: nuevos espacios de regulación laboral 619
3. Pasos avanzados: la sensibilidad de los interlocutores sociales al impacto de la digitalización 625

## **Industria 4.0 e modello partecipativo: spunti per una prima riflessione**

LUCIANA GUAGLIANONE

1. Industria 4.0: delimitazione del tema 631
2. Dialogo sociale europeo e industria 4.0: quale è il modello che si propone? 633
3. Dialogo sociale v. dialogo civile? 634
4. Dialogo sociale; chi sono gli interlocutori. Focus sull'Italia 636
5. Industria 4.0 e partecipazione: il modello nazionale 638
6. Conclusioni 641

## SEZIONE III

**Oltre la questione qualificazione?****Il nodo gordiano della qualificazione giuridica dei lavoratori della *new-economy* e delle garanzie di protezione sociale**

MARIALAURA BIRGILLITO

1. Premesse dell'analisi	647
2. Autonomia della volontà o rapporti di dominazione	649
3. Analisi della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei lavoratori della nuova economia. Il caso Uber come esempio di scuola	651
4. L'esercizio del potere estintivo del rapporto. La disattivazione dell'account (alias il licenziamento del lavoratore)	652
5. Discriminazioni dei lavoratori del web per ragioni sindacali	655
6. Considerazioni finali e dibattiti aperti	657

**Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore *on-demand***

GIULIO CENTAMORE LUCA RATTI

1. Introduzione	663
2. Tassonomia: rilevanza economica e incidenza sul mercato del lavoro della rivoluzione digitale (in particolare: «lavoro <i>via app</i> »)	665
3. Oltre il dilemma qualificatorio: la prospettiva del lavoro autonomo	667
4. Lavoro <i>via app</i> e discriminazioni: inventario di questioni	670
5. Le risposte del diritto antidiscriminatorio	673
6. Osservazioni conclusive	678

## Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE

CRISTINA ALESSI

1. Nuovi lavori e discriminazioni antiche 683
2. I possibili rimedi offerti dal diritto antidiscriminatorio dell'UE 686

## Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della *gig-economy* italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto

GIONATA CAVALLINI

1. Introduzione: oggetto, finalità e metodo della ricerca 699
2. Le principali piattaforme della *gig economy* italiana: caratteristiche generali e misura dei compensi 701
3. La contrattualistica delle piattaforme di *food delivery* 705
4. Le concrete modalità di esecuzione del rapporto 711
5. Brevi riflessioni giuridiche conclusive, *de iure condito* e *de iure condendo* 714

## Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici

ROSA CASILLO

1. Il fenomeno 725
2. La fattispecie 726
3. La qualificazione 729
4. I rischi specifici e i rimedi: il diritto alla disconnessione 734

## **Subordinazione e codatorialità nell'impresa digitale complessa**

SIMONE AURIEMMA

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Impresa, lavoro e datore di lavoro a geometria (e a interpretazione) variabile   | 741 |
| 2. Una lettura in chiave evolutiva della subordinazione imposta dalla "uberizzazione" dell'economia   | 742 |
| 3. Una lettura in chiave evolutiva della figura datoriale imposta dalla "uberizzazione" dell'economia: la concezione plurifunzionale del datore di lavoro (critica) | 748 |
| 4. Nell'epoca dell'economia digitale, le tradizionali figure del lavoratore subordinato e del datore (o dei codatori) di lavoro possono reggere ancora              | 755 |

### PARTE III

## **Lavoro e non lavoro nell'economia digitale**

### **La protezione sociale e il lavoro che manca**

SIMONETTA RENGA

- |  |     |
|--|-----|
| 1. La resilienza del Welfare State               | 763 |
| 2. Tutele nel rapporto versus protezione sociale | 765 |
| 3. Quale protezione sociale?                     | 767 |

## SEZIONE I

## Il dibattito su reddito minimo, salario minimo e altre forme di sostegno al reddito

### Lo *ius existentiae* tra reddito minimo e reddito di base. Il dibattito su garanzie e innovazione tecnologica

GIUSEPPE BRONZINI

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Premessa  | 775 |
| 2. La tensione “culturale” verso un reddito di base  | 778 |
| 3. Le sfide regolative per il garantismo sociale: dalla robotica alla <i>Digital economy</i> | 782 |
| 4. La <i>digital economy</i> tra tensioni ri-regolative e neo-conservative                   | 785 |
| 5. Verso soluzioni intermedie di garanzia dei “minimi vitali”?                               | 788 |

### Il reddito di base dal post-fordismo all’economia digitale. Per un dibattito costituzionalistico e giuslavoristico

GIUSEPPE ALLEGRI

- |  |     |
|--|-----|
| 1. In ricordo di André Gorz: al di là della società salariale?   | 793 |
| 2. Per un nuovo garantismo sociale: il reddito di base come “solidarietà riflessiva” e “politica generativa” nell’era digitale | 795 |
| 3. Per l’emersione di un nuovo costituzionalismo sociale e di un nuovo giuslavorismo garantista                                | 798 |
| 4. Il reddito di base nella questione sociale europea  | 800 |



## Reddito di base: principali questioni per costruire una proposta

ELENA MONTICELLI

1.	Introduzione	809
2.	Una risposta all'automazione dei processi produttivi: redistribuire lavoro e reddito	812
3.	Come cambia la protezione sociale nel contesto del reddito di base	814
4.	Reddito di base ed <i>High Skilled Jobs</i>	816
5.	Reddito di Base ed Unione Europea	817
6.	Conclusioni	820

## Condizionalità e “merito” nel sistema di sicurezza sociale italiano

FABIO RAVELLI

1.	La condizionalità come problema di giustizia distributiva	825
2.	Il “merito” come criterio allocativo: problemi definitivi	828
3.	Segue: “ <i>merit</i> ” o “ <i>desert</i> ”?	828
4.	Il fondamento teorico della condizionalità: sul piano etico-politico	830
5.	Segue: sul piano giuridico	832
6.	La condizionalità nel <i>Jobs Act</i> : alcuni nodi critici	836

## Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella *sharing economy*

GIULIA MARCHI

1.	Introduzione	843
2.	Il dibattito sull'introduzione di tutele minime per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti	844
3.	Sull'applicabilità dell'art. 36 Cost. ai lavoratori autonomi	848

4. Un salario minimo per i lavoratori autonomi e i *crowdworkers*.  
Problemi e proposte 851
5. Conclusioni 854

## SEZIONE II

## Le politiche per l'occupazione e la disoccupazione tecnologica

### Le nuove politiche attive del lavoro: qualifiche e competenze per l'economia digitale

ADELE BIANCO

1. Introduzione 861
2. Economia digitale e occupazione 863
3. Le competenze digitali 867
4. Misure e interventi per promuovere il lavoro digitale 871
5. Focus sull'Italia 873
5. Conclusione 876

### La sfida della certificazione delle competenze nella rivoluzione digitale

GINA ROSAMARÌ SIMONCINI

1. Introduzione: le problematiche connesse alla diffusione della tecnologia 883
2. Il rinnovato mercato del lavoro: analisi dei principali aspetti 886
3. La rivoluzione digitale: gli effetti sull'occupazione. Interrogativi sulle conseguenze delle nuove modalità di lavoro 888
4. La certificazione delle competenze nell'era digitale 893
5. Riflessioni 896

## **El derecho a la formación en el ordenamiento europeo: panorámica de un elemento esencial de la política social**

MANUEL GARCÍA MUÑOZ, FÉLIX SALVADOR PÉREZ

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Introducción   | 901 |
| 2. El derecho a la formación en el ordenamiento jurídico de la unión europea      | 903 |
| 3. Derecho derivado   | 908 |
| 4. El derecho a la formación como elemento esencial de la política social europea | 917 |

## **Il non lavoro nell'economia digitale: quali tutele per l'occupazione?**

MILENA IMPICCIATORE

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Il mercato del lavoro al tempo della "quarta rivoluzione industriale" | 925 |
| 2. Il non lavoro nell'economia digitale: la disoccupazione "tecnologica" | 926 |
| 3. Formazione e politiche del lavoro: come affrontare il cambiamento     | 928 |
| 4. Lavoro 4.0: riflessioni   | 931 |

SEZIONE III

## **Il welfare dell'economia digitale**

### **Reparto de la riqueza y trabajo en la era de la robotización**

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Introducción   | 937 |
| 2. La propuesta europea para el reparto de la riqueza ante la inteligencia artificial | 938 |

3. La posible situación futura del mundo del trabajo	940
4. Una posible propuesta frente a una sociedad con baja intensidad de trabajo	941
5. La financiación de una renta mínima de ciudadanía	943
6. Conclusiones	945

## **La proposta italiana di un sussidio europeo contro la disoccupazione: un utile stabilizzatore sociale nell'economia digitale?**

VALENTINA ANIBALLI – SIMONE CAPONETTI

1. Ecosistemi digitali e rischio di disoccupazione: alcune note introduttive	947
2. La proposta italiana di un fondo europeo contro la disoccupazione	949
3. La fattibilità della proposta italiana nel contesto europeo: cenni preliminari e base giuridica di partenza	952
4. Le basi giuridiche complementari	953
5. La natura dell'EUBS nel quadro europeo	956
6. Il problema della sostenibilità economico-finanziaria	959
7. La gestione per il funzionamento del fondo: agenzia autonoma o fondo (non strutturale) di riassicurazione?	960
8. Difficoltà applicative e platea dei beneficiari	963
9. Rapporto tra EUBS e trattamenti nazionali di disoccupazione	966

## **Il contrasto della debolezza sociale oggi**

STEFANIA BUOSO

1. Disintermediazione e solidarietà	973
2. Il sindacato, attore o spettatore della solidarietà?	975
3. La valenza integrativa del secondo welfare	978
4. Andare oltre il contesto	984

# Assistenza e retribuzione per un nuovo welfare al tempo dell'economia digitale

BARBARA CAPONETTI

1. Prime considerazioni di contesto: gli effetti della digitalizzazione sui sistemi di protezioni sociale	989
2. La crisi dell'effettività delle tutele sociali di fronte allo sgretolamento del diritto del lavoro	991
3. Le carenze strutturali del sistema di protezione durante le transizioni lavorative: verso il rinnovamento delle politiche attive e il potenziamento del principio di condizionalità	995
4. Il tormentato percorso del reddito minimo in Italia	998
5. Ripensando il welfare: perché non integrare assistenza e lavoro?	1001

## Conclusioni

DI TIZIANO TREU

1. Interrogativi sulla regolazione del lavoro e sulla sicurezza sociale	1007
2. Le politiche sociali ed economiche per lo sviluppo sostenibile	1009
3. L'approccio rimediale della giurisprudenza USA ai nuovi lavori	1010
4. Superamento delle categorie classificatorie e dei relativi statuti disciplinari: segnali del nostro ordinamento	1011
5. Un ruolo di supplenza dei giudici?	1012
6. La sicurezza sociale alla prova delle trasformazioni del lavoro e dell'economia	1014
7. Le distorsioni negli ammortizzatori sociali e i tentativi di razionalizzazione	1015
8. La pressione della crisi e le misure di contrasto alla povertà	1016
9. Previdenza pensionistica: correzioni al metodo contributivo	1017
10. Piste di ricerca	1019
Gli Autori	1025

# Industria 4.0 e modello partecipativo: spunti per una prima riflessione

LUCIANA GUAGLIANONE

La ricerca è stata sviluppata nell'ambito del progetto “*Digitalización y Trabajo: el impacto de la economía 4.0 sobre el empleo, las relaciones laborales y la protección social*”, -DER2017-82444-R.

SOMMARIO: 1. Industria 4.0: delimitazione del tema; 2. Dialogo sociale europeo e industria 4.0: quale è il modello che si propone? 3. Dialogo sociale *v.* dialogo civile; 4. Dialogo sociale *v.* partecipazione; chi sono gli interlocutori. Focus sull'Italia; 5. Industria 4.0 e partecipazione: il modello nazionale; 6. Conclusioni

## 1. *Industria 4.0: delimitazione del tema*

Periodicamente, sia nel linguaggio comune sia in quello giuridico, si introducono termini che provocano un'irresistibile attrazione e diventano iconici. Industria 4.0 è uno di questi ed il suo utilizzo, spesso, prescinde dalla piena comprensione dei precisi contenuti del fenomeno. Per il *Mise* Industria 4.0 è caratterizzata da “connessione tra sistemi fisici e digitali, analisi complesse attraverso Big Data e adattamenti *real time*”. Magnani<sup>1</sup>, in un articolo del Sole 24ore, traduce e concretizza la definizione; Industria 4.0 significa utilizzo di macchinari connessi al Web, analisi delle informazioni ricavate in Rete e possibilità di una gestione più flessibile del ciclo produttivo. Una dimensione del tutto innovativa, quindi, fattore di sviluppo e di dinamismo dell'economia: apportatrice di un aumento di competitività e di produttività e, in generale, di una potenziale crescita dell'economia<sup>2</sup>, in cui la digitalizzazione avrà un ruolo dominante.

Un maggiore uso della tecnologia ed ad un'automazione dei processi produttivi sono le conseguenze certe di questo processo. Del tutto incerte, invece, le ripercussioni che la digitalizzazione avrà sull'occupazione, che oscillano tra previsioni catastrofiche e ipotesi di moderato ottimismo. Le ricerche europee, a loro volta, ci parlano di

---

<sup>1</sup> Magnani, 2017.

<sup>2</sup> Eurofound, 2017, 14.

una tendenza alla polarizzazione del mercato, si perderanno i posti di lavoro di fascia intermedia e terranno quelli che implicano attività di bassa ovvero di alta professionalità. Ci dicono, inoltre, che i posti di lavoro persi non verranno sostituiti con attività lavorative analoghe, ma con altre che richiedono differenti competenze lavorative.

Bombardati da informazioni differenti e, a volte contrastanti, la paura del futuro è il sentimento che contraddistingue la maggior parte dei lavoratori e la percezione del rischio disoccupazione è molto forte. Se la tecnologia spaventa quando c'è il rischio di diventarne vittima, attira quando se ne è fruitori. Al tecnopessimismo correlato alla situazione lavorativa, così, si affianca una società ed un'economia sempre più digitalizzata- anche se con grandi differenze a seconda degli stati- e una consapevolezza diffusa dell'utilità che l'automazione e la tecnologia possono apportare al lavoro.

La realtà ci mostra, quindi, un fenomeno socialmente molto complesso e la complessità si ripropone quando si riflette sulle ripercussioni che le innovazioni tecnologiche avranno sul mondo del lavoro. Come emerge da un sondaggio del 2018 condotto dalla CES<sup>3</sup> - rivolto a gruppi di sindacalisti ed a lavoratori delle piattaforme digitali<sup>4</sup>- la maggior parte delle modifiche riportabili a processi di digitalizzazione (es. ripercussioni sui posti e sull'orario di lavoro) suscitano contemporaneamente timori e aspettative, facendo risaltare la mancanza di linearità del processo. Si conferma, quindi, quanto già detto che se c'è piena consapevolezza dell'interconnessione tra opportunità e rischi sono ignote, al momento, tutte le implicazioni che comporterà<sup>5</sup>.

La digitalizzazione si prospetta, in questo modo, come un processo sociale in costruzione i cui limiti devono ancora essere compiutamente esplorati ed al quale sono collegati molteplici interrogativi che riguardano, sia gli aspetti individuali, sia la gestione collettiva del processo di mutamento. In particolare, sorge l'interrogativo sul ruolo che avranno le parti sociali. Se Industria 4.0. non rappresenta solo un cambio tecnologico, ma è uno processo di sviluppo che condiziona i modelli aziendali e l'intero contesto nel quale le imprese attualmente operano<sup>6</sup>, ci si domanda, è necessario/opportuno ipotizzare una modifica dei modelli decisori europei e nazionali in senso partecipativo? Questo sembra l'*imput* dato dagli organismi europei, ma resta da verificare se la prospettiva di questo percorso è condivisa dai governi nazionali e dalle parti sociali.

---

<sup>3</sup> Voss, Riede, 2018, 10 ss.

<sup>4</sup> In particolare il sondaggio era diretto a: rappresentanti di sigle sindacali affiliate alla CES; rappresentanti sindacali aziendali a livello nazionale e internazionale e rappresentanti dei lavoratori all'interno dei consigli di amministrazione, lavoratori delle piattaforme digitali

<sup>5</sup> Parere del Comitato Economico e sociale Europeo 2016 /C/2016/24)

<sup>6</sup> Parere del Comitato Economico e Sociale Europeo COM 2016(180) Finale

## 2. Dialogo sociale europeo e industria 4.0: quale è il modello che si propone?

Parlare delle modifiche collegate ad Industria 4.0 come di un processo ci sollecita a parlare di *governance*. La prima cosa da rilevare è che la Commissione è consapevole che il processo di cambio debba essere governato (anche) in maniera partecipata. La richiamata attenzione verso modelli di gestione del mutamento (in qualche modo) partecipati passa attraverso una rivitalizzazione del dialogo sociale. Scelta in linea con il rinnovato interesse nei confronti di questo istituto, espresso dalla Commissione nel 2015<sup>7</sup>, e che ha trovato definitiva conferma con l'approvazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali nel 2017.

È del 2016 l'invito della Commissione (COM (2016)180 Final)<sup>8</sup>, subito raccolto dalle parti sociali, ad includere il mercato unico digitale tra le tematiche fondamentali del dialogo sociale stesso. Quale sia il collegamento tra mercato digitale ed Industria 4.0. viene chiarito nel Parere emesso dal Comitato Economico e Sociale Europeo (2016/C 389/07). Industria 4.0. e digitalizzazione, si legge, sono fenomeni che condizionano profondamente i modelli aziendali ed i contesti nei quali le aziende operano. Le decisioni prese dalla Commissione, riferite ai fenomeni di digitalizzazione, riguarderanno, quindi, anche le modifiche riportabili ad Industria 4.0.

Se riconoscere la necessità di coinvolgere le parti sociali nel processo di *governance* delle modificazioni digitali è sicuramente positiva, l'idea di dialogo sociale che si propone è quella spesso criticata dalle parti sociali, che non differenzia tra dialogo sociale bipartito e tripartito mettendoli nello stesso contenitore<sup>9</sup>. Il Comitato, infatti, auspica che il processo di digitalizzazione e lo sviluppo del modello industria 4.0. si realizzi in stretta collaborazione tra tutte le parti pubbliche e private e sottolinea la necessità che ci sia un dialogo costruttivo tra le parti sociali, gli Stati membri e la Ue per esaminare le conseguenze sul mercato del lavoro e gli adeguamenti da apportare al diritto del lavoro. I sindacati e le imprese, continua il documento comunitario, devono affrontare le stesse sfide. Si propone, quindi, un modello di relazioni collettive collaborativo e la collaborazione diventa elemento indispensabile per contrastare e gestire le ripercussioni che il modello Industria 4.0. avrà sul mercato e sull'organizzazione del lavoro.

---

<sup>7</sup> L'interesse nei confronti di una rivitalizzazione del dialogo sociale era già stato manifestato nel 2016 dalla Commissione con il documento "Un nuovo inizio per il Dialogo sociale".

In relazione alle ultime evoluzioni del dialogo sociale europeo v. Nunin, 2017, 590 ss. e Espin Saez, in q. volume.

<sup>8</sup> Comm.(2016) 180 Final, "Digitalizzazione dell'industria europea. Cogliere appieno i vantaggi di un mercato unico digitale".

<sup>9</sup> Peruzzi, 2010, 669 ss.



La scelta dello strumento partecipativo individuato dalla Commissione, però, è alquanto burocratica, una “Tavola rotonda” alla quale parteciperanno i rappresentanti di iniziative degli Stati membri, i protagonisti del settore industriale e le parti sociali (v. sempre (COM (2016)180 Final). Scopo di questi incontri “i) *facilitare il coordinamento delle iniziative dell’UE e nazionali che riguardano la digitalizzazione, ii) mobilitare le parti interessate e le risorse lungo la catena del valore a favore di azioni volte alla realizzazione del mercato unico digitale, avvalendosi dei dialoghi in corso tra più parti interessate 15 e iii) avviare lo scambio di migliori prassi”.*

### 3. *Dialogo sociale v. dialogo civile?*

Qualcosa cambia nel 2017, la Commissione presenta, su sollecitazione del Consiglio, un nuovo documento nel quale articola la sua idea sul come debba svilupparsi una politica industriale rinnovata (COM (2017) 479 Final)<sup>10</sup>. Abbandonata la mera visione economicista e funzionalista, la Commissione, con esplicito riferimento ai principi contenuti nel Pilastro europeo dei diritti sociali, abbraccia un’impostazione attenta non solo alle ripercussioni sociali, ma addirittura alle capacità psicologiche che devono essere sviluppate affinché “i cittadini” vedano i mutamenti tecnologici come opportunità.

Questa nuova visione influisce sull’ampiezza del partenariato che è chiamato a interagire. La “Tavola rotonda” si arricchisce di componenti ed ingloba rappresentanti delle autorità nazionali, regionali e locali, dell’industria, delle parti sociali e della società civile. Si determina, in questo modo, una rottura della modellistica tradizionale che – pur non escludendo una collaborazione tra organizzazioni sindacali e organizzazioni e associazioni riportabili alla società civile – ha sempre differenziato tra dialogo sociale e dialogo civile (2014/C 458/01)<sup>11</sup>. Complesse e molteplici le motivazioni di questa scelta che sembrerebbe implicare un superamento della frontiera tra dialogo sociale e dialogo civile, la cui possibile commistione, però, era stata già segnalata da tempo<sup>12</sup>. Uno dei percorsi interpretativi da seguire parte dall’esigenza di ricreare una narrazione positiva dell’Unione<sup>13</sup>. L’avanzata dei nazionalismi e dei movimenti populistici è vista come una reazione all’allontanamento dell’Europa da un modello sociale; l’appartenenza all’Unione genera solo doveri e povertà. A questa generale percezione si somma una specifica insicurezza ed un forte malessere-

<sup>10</sup> Com(2017) 479 Final” Investire in un’industria intelligente, innovativa e sostenibile. Una nuova strategia di politica industriale dell’UE”

<sup>11</sup> Parere del Comitato economico e sociale 2014/C 458/01” Struttura e organizzazione del dialogo sociale nel quadro di un’autentica unione economica e monetaria(UEM)”

<sup>12</sup> V. Caruso, 2017, 1 ss.

<sup>13</sup> In questo senso v. la Risoluzione CES 2017 “*The role of social partners and civil society organisations in new forms of work*”, opinion (SOC/561)

re determinato dall'incertezza economica collegata, anche, all'introduzione di modelli produttivi Industria 4.0 ed alla mancata protezione data dall'Europa. Si parla, a questo proposito, di ansietà tecnologica che causa paure il cui rimedio individualistico è l'adesione a movimenti sovranisti e protezionistici. La valorizzazione del dialogo civile- metodo, peraltro previsto dall'art. 11 del TUE- punta, quindi, a riconquistare la fiducia dei cittadini; ma è anche un una tecnica di autodifesa dell'Unione contro i rischi di possibili e future *Brexit*.

Resta da valutare se l'allargamento del partenariato alla società civile implichi veramente il superamento della frontiera tra dialogo sociale e dialogo civile. In prima battuta sembrerebbe di no, l'organismo costituito (Tavola rotonda) ha solo poteri consultivi dovendo "fornire un riscontro sulle iniziative e le azioni della Commissione e fungere da piattaforma di consulenza sull'attuazione delle politiche industriali a più livelli". Quello che si realizza, da un punto di vista tecnico, quindi, è l'unificazione in un unico momento del diritto ad essere consultati, attribuito tanto alle parti sociali quanto alla società civile. Non vi è, né sarebbe possibile il contrario, nessuna invasione delle competenze specifiche attribuite al dialogo sociale. Si pensa, in particolare, al potere di contrattazione e ciò lascia patrimonio unico delle organizzazioni datoriali e delle associazioni sindacali uno dei compiti che li definisce. L'inclusione nel partenariato della *governance* che riflette sulle nuove strategie di politica industriale dell'Unione di soggetti differenziati per competenze e per ruoli (la Tavola rotonda è anche composta dai rappresentanti delle autorità nazionali, regionali e locali, dell'industria) sembra, quindi, una scelta determinata da razionalità ed efficienza. C'è bisogno, lo ricorda la stessa Commissione (Com(2017) 479 Final), di "*unire le forze a favore di una strategia globale e olistica per la competitività industriale*". Ciascuno, secondo le sue competenze deve collaborare all'interno di quello definito, sempre dalla stessa Commissione, come dialogo globale; né dialogo sociale, né dialogo civile, ma qualcosa di diverso. Sembrerebbe potersi parlare di un tentativo di proporre una modalità di aggregazione nella quale tutte le parti interessate si rispecchino e nella quale tutti si sentano rappresentati.

Emblematica della crisi delle parti sociali come uniche titolari del potere di rappresentanza degli interessi collettivi, del resto, è proprio il ruolo che la Commissione riserva loro in questo specifico processo di innovazione: non le *bypassa* ma neanche le privilegia quali interlocutrici nel processo di cambiamento. Non a caso, anche in presenza di un interesse europeo nei confronti della rivitalizzazione del dialogo sociale, non si è mai ipotizzato l'ampliamento dei diritti di informazione e consultazione con riferimento alle modificazioni lavorative direttamente correlate/motivate da trasformazioni produttive impu- tabili ai processi Industria 4.0.

#### 4. *Dialogo sociale; chi sono gli interlocutori. Focus sull'Italia*

Non è questa la sede per affrontare né l'annosa tematica della crisi della rappresentanza<sup>14</sup>, né quella dell'omogeneità dell'idea di interesse collettivo: risapute sono le motivazioni che hanno condotto le parti sociali a perdere molta della fiducia loro accordata.

Alle cause legate alla diversificazione del mercato del lavoro ed alla progressiva perdita di ruolo del sindacato, stretto tra tradizione e innovazione, si sommano quelle derivanti dalle conseguenze della crisi economica. La riduzione/eliminazione della libertà dei governi di disciplinare alcuni mercati nazionali (come quello del lavoro) in maniera non del tutto autonoma, ha determinato un forte indebolimento del sistema di relazioni industriali. Acuitosi, specie nei paesi in cui è/era molto presente un dialogo sociale tripartito (per usare la terminologia europea), nei casi in cui i governi abbiano varato riforme in maniera del tutto unilaterale.

In generale, però, il mancato riconoscimento delle parti sociali quali interlocutori negoziali ha causato la marginalizzazione delle parti sociali come soggetti sociopolitici con il rischio, molto reale, di una progressiva disintermediazione. L'antidoto, individuato a livello europeo-come Eurofound<sup>15</sup> in una recente ricerca ci ricorda- è la rinnovata attenzione verso un approccio "sociale", culminato nell'approvazione del Pilastro dei diritti sociali europei e nella promozione del dialogo sociale come asse portante per il rafforzamento dei diritti. Si legge in un sondaggio curato dalla CES<sup>16</sup>, su "*Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori*" e diretto ai lavoratori delle piattaforme, che l'80% degli intervistati è favorevole alle organizzazioni sindacali e convinto della necessità di organizzazioni collettive e di azioni tramite sindacati. Sembra, quindi, che se le forme del lavoro sono cambiate, non è mutato il bisogno di tutela, né l'identificazione dei soggetti collettivi come portatori di questa capacità. L'interrogativo non è, quindi, se con o senza sindacato, ma quali caratteristiche dovrà/deve avere il sindacato per esprimere la voce e difendere gli interessi degli attuali polimorfi lavoratori. Il recupero di ruolo delle organizzazioni sindacali passa, di conseguenza, necessariamente, attraverso la modifica/integrazione dei tradizionali modelli di sindacalismo. Le organizzazioni sindacali, continua il sondaggio CES, per rispondere ai nuovi bisogni non solo devono impadronirsi di nuove competenze, ma anche rafforzare l'intensità della loro partecipazione alle decisioni aziendali. Tecnica che dai lavoratori interessati è ritenuta idonea per controbilanciare la regolazione unilaterale dei rapporti di lavoro. Si profila, così, una sintonia tra la traiettoria prefigurata a livello europeo e le esigenze

---

<sup>14</sup> V. European Commission, 2017, 154 ss.

<sup>15</sup> Eurofound, 2018, 49 ss.

<sup>16</sup> Voss, Riede, 2018, 10 ss.

espresse dai lavoratori intervistati che porta verso dinamiche di relazioni industriali meno conflittuali e più partecipative.

L'analisi e le riflessioni fatte valgono, a grandi linee, per la maggior parte dei paesi dell'unione anche se, indubbiamente, ci sono particolarità correlate alle diverse situazioni, tanto economiche, quanto in materia di relazioni industriali. Il caso italiano, ad esempio, presenta alcune anomalie. La sindacalizzazione tiene e, anzi, negli ultimissimi tempi, sembra che il livello di fiducia nei confronti delle organizzazioni sindacali sia salito. Non è mai stato messo in discussione il ruolo della contrattazione collettiva e l'attività negoziale, specie a livello decentrato, ha subito un incremento. La presenza di questi due indici positivi, imputabili, in larga misura al sistema volontaristico delle nostre relazioni industriali (si v. *infra*) fa sì che non si possa parlare, in senso tecnico, di crisi delle nostre relazioni industriali. Altra cosa, però, è riflettere sul potere di influenza che le organizzazioni sindacali hanno e sul loro ruolo quali soggetti sociopolitici. Questo ci porta a discutere di modelli e di come la modellistica debba adeguarsi alle modificazioni del lavoro, da sempre strettamente dipendenti dall'epoca storica e dall'organizzazione del lavoro nella quale si sviluppano. In particolare, ci si chiede, ed è la domanda che muove queste riflessioni, se e come le relazioni industriali italiane abbiano deciso di transitare dal modello, tradizionalmente definibile come conflittuale, ad uno più partecipativo, seguendo la linea proposta a livello europeo. Fino a poco tempo fa la differenza di vedute tra le principali organizzazioni sindacali, in particolare la contrarietà manifestata dalla CGIL, non aveva consentito questa modifica. La realtà degli ultimi due anni ci restituisce l'immagine di un'unitaria volontà di riposizionarsi su posizioni partecipative. Nel documento sottoscritto nel 2016 da CGIL-CISL-UIL "Per un moderno sistema di relazioni industriali" le parole chiave sono, fondamentalmente, due: inclusività e partecipazione: elementi la cui carenza (inclusività) o scarsa presenza (partecipazione) è giudicata pregiudizievole per la costruzione di un nuovo sistema di relazioni industriali. Il nuovo sistema di relazioni, nella visione delle organizzazioni sindacali industriali, deve, quindi, "esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza del lavoro e dell'impresa, profondamente trasformata nel corso di questi anni".

Lo stimolo forte verso questo cambiamento è dato dalle modificazioni produttive e dalle nuove tecnologie e la consapevolezza della necessità di declinare insieme partecipazione e innovazione sembra un'acquisizione, giunta tardi, ma necessaria. Nel sondaggio proposto dalle CES, infatti, i maggiori punti deboli del sindacato italiano sono indicati nella scarsa conoscenza da parte delle organizzazioni sindacali delle politiche pubbliche in tema di digitalizzazione e dei suoi effetti nel mondo del lavoro<sup>17</sup>; nonché nello scarso coinvolgimento dei sindacati nell'agenda digitale nazionale e in programmi analoghi. L'innovazione dell'impresa porta con sé - pena l'emarginazione della

<sup>17</sup> Voss, Riede, 2018, 15 ss.

capacità/possibilità del sindacato di contribuire alla regolazione bilaterale delle relazioni industriali-la necessità di “*una scelta strategica di partecipazione...che elevi la partecipazione dei lavoratori a valore fondamentale per la crescita democratica, politica e sociale dell'intera collettività*”<sup>18</sup>. Per raggiungere questo scopo la partecipazione alla *governance* diventa un'area di intervento fondamentale. Esplicito è il riferimento all'art. 46 Cost. e la strategia pianificata si propone come una modalità di attuazione del dettato costituzionale: il nuovo è, quindi, il recupero di un antico disegno costituzionale.

La definita consacrazione della partecipazione come chiave di volta delle nuove relazioni industriali si ha due anni dopo. Nel 2018 Confindustria, CGIL-CISL-UIL siglano un documento “*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*” che qualifica la partecipazione come uno gli obiettivi centrali delle nuove relazioni industriali.

### 5. *Industria 4.0 e partecipazione: il modello nazionale*

L'apertura delle organizzazioni sindacali verso un modello partecipativo di relazioni industriali costituirebbe la premessa per un loro coinvolgimento nella gestione di fenomeni correlati ad Industria 4.0. La disponibilità delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali, però, deve fare i conti con scelte di politica governativa che, negli anni, hanno mostrato un carattere molto contraddittorio. A livello nazionale, non solo le forme partecipative più intense, ma anche il dialogo sociale, sono stati del tutto eliminati con l'obiettivo, esplicito, di rinnovare le modalità di confronto, superando il modello concertativo<sup>19</sup>. La promozione del dialogo sociale passa, invece, attraverso il canale della contrattazione decentrata; dal 2015 (v. art.1 c. 182-188 L.28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche) incentivata, pur se in forma indiretta, tramite la previsione di benefici fiscali disposti per i premi di produttività e per il welfare aziendale. Alla stessa sede è delegato il sostegno alla partecipazione: anche questa sostenuta, tramite agevolazioni fiscali e contributive, stabilite in percentuale maggiore, rispetto all'ipotesi sopra indicata, da valersi sulle somme erogate a titolo di premi di produttività (v. art v. art.1 c. 189 L.28 dicembre 2015 n. 208). Il sostegno alle due differenti forme utilizza la medesima tecnica, il tradizionale beneficio economico, ma, il maggior vantaggio riconosciuto ai lavoratori nel caso in cui sottoscrivano accordi partecipativi, fa intendere che questa è la formula che il legislatore preferisce sponsorizzare. La lettura della norma di legge (art. 1 c. 189 L.28 dicembre 2015 n. 208) ci aiuta a fare maggiore chiarezza sul tipo di partecipazione. Innanzitutto, è esplicitamente detto che è solo quella organizzativa: cioè quella correlata alla collaborazione su

<sup>18</sup> In questo senso v. documento CGIL-CISL-UIL citato, 16 ss.

<sup>19</sup> V. Colombo, Regalia, 2016, 295 ss.

modifiche produttive/organizzative. Inoltre, mentre gli incentivi previsti per la stipulazione dei contratti premiano l'attività negoziale svolta dalle parti sociali, in questo caso i soggetti collettivi indicati dalla norma, come partner negoziali, sono i lavoratori. I benefici economici, quindi, in base al testo di legge, scattano per il solo fatto che si raggiunga un accordo, indipendentemente dalla natura sindacale o meno.

Né l'apertura delle parti sociali nei confronti di un modello partecipativo ha influito sulla scelta del legislatore: mentre nel tempo è variato l'ammontare delle detrazioni e del tetto di somma detraibile, dal 2015 non è mai cambiato il riferimento alla tipologia di partecipazione che viene richiesta per usufruire dei benefici maggiorati. L'indicazione dei soggetti negoziali diventa, di conseguenza, una chiara prospettazione del possibile modello contrattuale da seguire. Si apre, così, la porta a forme di partecipazione diretta, ratificando, forse per la prima volta, l'esistenza di una tendenza alla disintermediazione che, specie in aziende i cui dipendenti hanno alte professionalità, comincia ad essere abbastanza presente<sup>20</sup>. Ma la constatazione, in realtà, può non riguardare solo queste tipologie di lavoratori. Le trasformazioni delle imprese in senso tecnologico, dando ai lavoratori una forte percezione del rischio di perdere il posto, avvicinano una parte dei loro interessi a quelli imprenditoriali e la partecipazione organizzativa riconosce questa realtà.

Di questa situazione, del resto, è consapevole il Parlamento europeo che, in una recentissima Risoluzione (2018/2053(INI)), sponsorizza la partecipazione finanziaria dei lavoratori, anche nella forma della partecipazione agli utili, come mezzo per "migliorare i risultati organizzativi e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, e che potrebbe fungere inoltre da strumento di innovazione nel luogo di lavoro al fine di promuovere un senso di appartenenza, potenziare il flusso di informazioni e migliorare i livelli di fiducia tra i datori di lavoro e i lavoratori".

L'interesse, da parte dei governi italiani che si sono succeduti negli ultimi anni, nei confronti delle differenti tipologie partecipative appare differenziato a seconda degli obiettivi che si vogliono raggiungere. Del tutto giusta, a questo proposito, si conferma la riflessione di Treu<sup>21</sup> sull'incidenza che ha il modello produttivo su quello partecipativo; minima nell'economia fordista, elevata in presenza di modelli produttivi innovativi. Tuttavia, nel caso italiano, come abbiamo visto, anche quando si promuove la partecipazione, ci si limita a quella organizzativa: meno intensa della partecipazione alla governance delle aziende, tipologia partecipativa che le parti sociali nel documento "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" si sono dette interessate a promuovere.

---

<sup>20</sup> V. Caruso, op. cit. e Di Nunzio, 2018, 117 ss.

<sup>21</sup> Treu, 2017, 1 ss.

I provvedimenti legislativi sopra indicati non erano esplicitamente pensati per le modifiche produttive riportabile ad Industria 4.0. Ma quale è il tipo di partecipazione che viene specificamente immaginata quando si parla di pianificare a livello nazionale le strategie di Industria 4.0? Dai documenti europei emerge in modo chiaro la necessità di prefigurare una struttura di governo delle trasformazioni correlate ad Industria 4.0 che sia a partecipazione mista, pubblica e privata. Circostanza che, unitamente alla propensione espressa dalle parti sociali verso la condivisione di strategie di sviluppo industriale a gestione condivisa, potrebbe determinare una situazione, teoricamente ideale, per sperimentare forme di partecipazione alla governance. Il tempo della concertazione in Italia, però, sembra definitivamente tramontato; nonostante che l'attuale situazione di incertezza economica e di trasformazioni sociali abbia molte analogie con quella esistente alla fine degli anni '70, momento della sua introduzione. Molto mutata, invece, è la situazione politica, ci ricorda Zoppoli<sup>22</sup>, cosa che impedisce che si immagini un nuovo compromesso sociale<sup>23</sup>.

Non a caso, il Governo per gestire la governance del Piano Industria 4.0<sup>24</sup>-strategia introdotta nel 2016 dal governo Renzi allo scopo di introdurre una serie di misure finalizzate a rendere le imprese più innovative e competitive- ha istituito una Cabina di regia<sup>25</sup> a composizione mista, nella quale le parti sociali non hanno nessun peso particolare. Cabina di regia, tra l'altro, mai convocata negli ultimi due anni a causa della mancanza di propensione, in particolare dell'ultimo governo, nei confronti di gestioni condivise. Le indicazioni europee risultano, quindi, del tutto disattese e la mancanza di strategia unitaria ha trasformato il piano Impresa 4.0- originariamente apprezzato tanto dalle organizzazioni sindacali quanto da Confindustria- in uno scoordinato

<sup>22</sup> Zoppoli, (2016), 1 ss.

<sup>23</sup> In questo senso v, Caruso, op. cit.

<sup>24</sup> Il Piano Industria 4.0, al 2017 Impresa 4.0.- per indicare che le innovazioni tecnologiche e le modifiche organizzative riguardano anche il settore dei servizi -è stato introdotto dal governo Renzi, riconfermato con la legge di Bilancio del 2017 e, da ultimo, con quella del 2018, ha un orizzonte temporale di quattro anni (2017-2020). Come ricorda il Mise la struttura del piano non lo avvicina ad un piano industriale ma è un'occasione per tutte le aziende che vogliono cogliere le opportunità legate alla quarta rivoluzione industriale. È basato sia su sgravi ed incentivi fiscali, contributi a fondo perduto, incentivi all'investimento in startup e PMI innovative ed altri strumenti dedicati allo sviluppo della competitività. In realtà la parte del Piano più utilizzata è quella che prevede benefici correlati agli ammodernamenti degli impianti ma, la legge di Bilancio 2019 ha introdotto dei mutamenti di impostazione. Diminuiscono i finanziamenti per le imprese di maggiori dimensioni e aumentano quelli a favore delle PMI. Punti critici di questa riforma rimangono gli aspetti delle competenze, del lavoro, della governance.

<sup>25</sup> La Cabina di regia è composta da composta da Presidenza del Consiglio, sei ministeri (Economia, Sviluppo Economico, Politiche Agricole, Ambiente, Lavoro, Istruzione e Università), Conferenza delle Regioni, Cassa Depositi e Prestiti, Politecnici di Bari, Torino, Milano e Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, rappresentanti di centri di ricerca, imprenditoria, sindacati.

serbatoio di risorse economiche a gestione fortemente centralizzata. Sembra premonitrice, quindi, la dichiarazione di CGIL-CISL-UIL che, nel documento di commento al Piano Impresa 4.0". Una via italiana a Industria 4.0 "ricorda che "non bastano gli incentivi del Governo e gli investimenti delle imprese per assicurare il successo del progetto di Industria 4.0, occorre anche una Governance efficace, un impegno condiviso e la definizione di un concreto programma di lavoro della Cabina di Regia"<sup>26</sup>.

## 6. Conclusioni

Archiviata la possibilità che la comunanza di obiettivi da raggiungere rivitalizzi la concertazione a livello nazionale, lo spazio di intervento lasciato alle parti sociali torna a essere quello negoziale. In questa dimensione consuetudinaria prende forma e si esplicita il favore nei confronti di un diverso modello di relazioni industriali Industria 4.0, con tutte le implicazioni che comporta, e diventa stimolo per introdurre, nella produzione contrattuale di livello decentrato degli ultimissimi anni contenuti che superano il modello rivendicativo. Questa tendenza si desume in modo chiaro leggendo i rapporti prodotti sia dalla CGIL sia dalla CISL<sup>27</sup> che analizzano dettagliatamente i contenuti della contrattazione di secondo livello svoltasi nel periodo 2016/2017. Entrambi concordano sul fatto che la partecipazione si stia confermando quale componente fondamentale della contrattazione decentrata. La tematica del coinvolgimento e della partecipazione è presente in percentuale molto alta, con contenuti articolati e dettagliati, che regolano precisi ambiti di coinvolgimento - si legge nello studio a firma CGIL - e la regolamentazione della partecipazione coinvolge il sindacato nell'analisi dei cambiamenti e della loro gestione. Il rapporto CISL analizza il testo dei contratti e ci aiuta a comprendere la portata del cambiamento. Predominanti sono sempre i diritti di informazione e consultazione, ma le materie sulle quali esercitarli si arricchiscono di tematiche - ad esempio, andamento del bilancio; piani di innovazione tecnologica e organizzativa; qualità della produzione - che fanno propendere per un interesse alla condivisione. La portata innovativa per le relazioni industriali non è, quindi, nello strumento scelto (informazione e consultazione) ma nel differente approccio delle parti sociali. Bassa, infatti, è l'incidenza di quella definita, sempre nel rapporto CISL, come partecipazione strutturata. Inoltre il 50% degli accordi stipulati riguarda la costituzione di gruppi di lavoro sull'innovazione organizzativa, cosa che segnala il rischio che sia la modalità per introdurre la partecipazione diretta: forma partecipativa, come già detto (par.), sponsorizzata dalla legge.

---

<sup>26</sup> CGIL-CISL-UIL, 2017, 1 ss.

<sup>27</sup> CGIL, 2019, 1 ss.; CISL, 2018, 1 ss.



Lo scarso coinvolgimento delle parti sociali a livello nazionale non sembra, quindi, avere inciso, sulla percezione collettiva del loro ruolo di soggetto sociopolitico. Probabilmente una delle motivazioni di questa situazione è da individuarsi nel sistema volontaristico di relazioni industriali che non ha mai (o raramente) contato su un riconoscimento istituzionale da parte dello stato. La volontarietà del sistema di relazioni industriali italiano, spesso messa in discussione ed evidenziata come limite, in questo caso, acquisisce valenza positiva ed incide sulla resilienza delle organizzazioni sindacali e, quindi, sul loro riconoscimento quali soggetti di mediazione collettiva.

Specularmente differente è la situazione spagnola e la circostanza colpisce perché parliamo di due sistemi di relazioni industriali che sono quasi agli antipodi. Deistituzionalizzato il nostro; fortemente istituzionalizzato quello spagnolo in cui le procedure di concertazione, bipartite e tripartite, hanno giocato un ruolo fondamentale nella regolazione delle relazioni industriali dei periodi pre-crisi<sup>28</sup>. La diminuzione o l'abbandono di queste procedure- unitamente a misure legislative di segno negativo prese unilateralmente dal governo- ha inciso sulla popolarità del sindacato e sul riconoscimento della sua capacità di mediazione sociale<sup>29</sup>. Non a caso, in particolare in relazione all'introduzione di misure collegate ad Industria 4.0, le organizzazioni sindacali richiedono, da tempo e con insistenza, un patto di stato per l'industria che ridia loro un ruolo centrale riproponendo procedure concertative.

La flessibilità del sistema contrattuale in periodi di crisi, sembra, quindi, essere in grado di modellarsi meglio ai cambi, cosa che, anche con riferimento alle relazioni industriali, la porta a riconoscere la resilienza come valore. Ritornando a riflettere sull'Italia e sulle implicazioni delle parti sociali nelle evoluzioni organizzative/ produttive correlate ad Industria 4.0, si osserva che la Legge di Bilancio 2019, nel rifinanziare il piano Industria 4.0, di nuovo non ha sviluppato il tema della *governance* ed ha omesso di introdurre specifiche misure per il lavoro. Continuerà, quindi, ad essere esclusivo compito delle parti sociali introdurre misure correlate ad Industria 4.0 nei testi contrattuali.

## Bibliografia

- Caruso B., (2018), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" "IT-326/2017, 1 ss.
- CGIL (2019), *Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, 1 ss., si può leggere in [www.cgil.it](http://www.cgil.it)
- CGIL-CISL-UIL (2017), *Una via italiana a Industria 4.0*, 1 ss., si può leggere in [www.cgil.it](http://www.cgil.it)

---

<sup>28</sup> Sul punto v. Posáda Martínez, 2018, 13 ss.

<sup>29</sup> V. Rodríguez Fernández z, 2018, 70 ss.

- CGIL-CISL-UIL, *Per un moderno sistema di relazioni industriali*, si può leggere in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)
- CISL(2018), *Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova*, 1 ss. si può leggere in [www.cisl.it](http://www.cisl.it)
- Colombo S., Regalia I., (2016), *Changing joint regulation and labour market policy Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?* in *European Journal of Industrial Relations*, 22, 295 ss.
- Confindustria, CGIL-CISL-UIL (2018) “*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*”, si può leggere in <https://www.confindustria.it>
- Di Nunzio (2018), *Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale*, in *Sociologia del lavoro*, n. 151, 117 ss.
- E. Voss, H. Riede, (2018), *Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori: l'opinione dei sindacati, organi di rappresentanza aziendali e lavoratori delle piattaforme digitali europee*, CES, 10 ss.
- Eurofound (2018), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, 49 ss., testo reperibile nel sito <https://www.eurofound.europa.eu>
- Eurofound, (2017), *Innovative changes in European companies: evidence from the European Company Survey*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 14, ss.
- European Commission (2017), *Social dialogue for a changing world of work*, testo reperibile nel sito [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu), 54 ss.
- Magnani A, (2017), *Perché si parla tanto di Industria 4.0: che cos'è e quanti posti di lavoro può creare*, in *Sole24ore*
- Nunin R. (2017), *Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato ed uno al futuro*, in *Variazioni sui temi del Diritto del Lavoro*, n. 3, 590
- Peruzzi M., (2010), *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4, 669 ss.
- Posáda Martínez E.G, *El papel del estado y la relaciones laborales: una geometría compleja y variable*, in *Temas Laborales*, n. 142, 13 ss.
- Rodríguez Fernández ML(2018), *Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica*, in *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, n. 23, 70 ss.
- Treu T., (2017), *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, 1 ss., si può leggere in [www.treccani.it](http://www.treccani.it)
- Zoppoli L.(2016), *Concertazione*, 1 ss. si può leggere in [www.treccani.it](http://www.treccani.it)



## Gli Autori

**MARZIA BARBERA** è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

**CRISTINA ALESSI** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia, abilitata alle funzioni di Professore Ordinario.

**LUCIANA GUAGLIANONE** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

**GIUSEPPE ALLEGRI** è Ricercatore in Teoria dello Stato e Istituzioni Politiche Comparate e Professore a Contratto nell'Università degli studi di Roma, "La Sapienza".

**MIRKO ALTIMARI** è Ricercatore in Diritto del Lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

**VALENTINA ANIBALLI** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro e Professoressa a contratto nell'Universitas Mercatorum di Roma.

**SIMONE AURIEMMA** è Dottore di Ricerca in Impresa, lavoro e istituzioni, profilo in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

**MATTEO AVOGARO** è Dottorando di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

**VINCENZO BAVARO** è Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

**ALESSANDRO BELLAVISTA** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Palermo.

**ADELE BIANCO** è Professoressa Associata di Sociologia Generale nell'Università degli studi di Chieti-Pescara "G. D'annunzio".

**STEFANO BINI** è Dottore di Ricerca e Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università LUISS Guido Carli di Roma.

**MARIALAURA BIRGILLITO** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università di Castiglia La Mancha.

**SILVIA BORELLI** è Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Ferrara

**GIUSEPPE BRONZINI** è Consigliere di Corte di Cassazione e dal 2016 è nominato alle Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione.

**STEFANIA BUOSO** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Ferrara.

**BARBARA CAPONETTI** è Assegnista di Ricerca nell'Università degli studi di Roma "Tor-Vergata".

**SIMONE CAPONETTI** è Professore a Contratto nell'Università di Roma LUISS "Guido Carli".

**BRUNO CARUSO** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e Diritto del Lavoro dell'UE nell'Università degli studi di Catania.

**ROSA CASILLO** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Napoli Federico II.

**GIONATA CAVALLINI** è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

**GIULIO CENTAMORE** è Professore a Contratto nell'Università di Bologna, sede di Ravenna.

**RICCARDO DEL PUNTA** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Firenze.

**ROSA DI MEO** è Dottoressa di Ricerca in Management and Law nell'Università Politecnica delle Marche.

**ANNAMARIA DONINI** è Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Bologna.

**MARAVILLA ESPIZ SAEZ** è Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale e Professoressa a contratto nell'Università Autónoma de Madrid.

**PAOLA FANTINI** è Dottoressa di Ricerca in Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

**SONIA FERNANDEZ SANCHEZ** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università di Cagliari.

**MARIA DOLORES FERRARA** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Trieste.

**FRANCISCA MARIA FERRANDO GARCIA** è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Universidad de Murcia.

**MICHELE FORLIVESI** è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Bologna.

**MANUEL GARCÌA MUNOZ** è Professore a Contratto di Diritto del Lavoro nell'Università di Siviglia.

**STEFANO IACOBUCCI** è Dottorando di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Padova.

**LUCIO IMBERTI** è Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

**MILENA IMPICCIATORE** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

**ALESSANDRA INGRAO** è Assegnista di Ricerca nell'Università degli studi di Milano.

**PIERA LOI** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università di Cagliari.

**FRANCESCA MALZANI** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Brescia.

**GIULIA MARCHI** è Dottoranda di Ricerca nell'Università degli Studi di Milano.

**MARIAGRAZIA MILITELLO** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Catania.

**ELENA MONTICELLI** è Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Roma La Sapienza.

**FRANCESCO ONORI** è Dottorando di Ricerca nell'Università degli Studi di Milano.

**IVANA PAIS** è Professoressa Associata di Sociologia economica nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

**VERONICA PAPA** è Ricercatrice in Diritto del lavoro del lavoro nell'Università degli studi di Catania.

**PAOLA PARRAVICINI** è Professoressa Associata di Economia Politica nell'Università degli studi di Milano.

**FELIX SALVADOR PEREZ** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale nell'Università di Siviglia.

**PIERLUIGI PERRI** Pierluigi è Professore Associato di Informatica giuridica avanzata nell'Università degli studi di Milano.

**ADALBERTO PERULLI** è Professore Ordinario di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

**LUCIANO PILOTTI** è Professore Ordinario di Economia e Gestione delle Imprese nel nell'Università degli Studi di Milano.

**MARTA PINZONE** è Dottoressa di Ricerca in Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

**FABIO RAVELLI** è Ricercatore confermato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

**SIMONETTA RENGA** è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Ferrara.

**LUCA RATTI** è Associate Professor of European and Comparative Labour Law nella University of Luxembourg.

**GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA** è Ricercatore in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

**ANNA ROTA** è Assegnista di Ricerca e Professoressa a contratto nell'Università di Bologna.

**JUANA MARIA SERRANO GARCIA** è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Universidad de Castilla La Mancha.

**FRANCESCA SGOBBI** è Professore Associato nell'Università degli studi di Brescia.

**ELENA SIGNORINI** è Professoressa Aggregata di Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo.

**GINA ROSAMARÌ SIMONCINI** è Assegnista di Ricerca e Professoressa a contratto nell'Università degli Studi di Bergamo.

**CARLA SPINELLI** è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

**MARCO TAISCH** è Professore Ordinario di Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

**ADRIANA TOPO** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Padova.

**TIZIANO TREU** è stato Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università Cattolica di Milano ed attualmente riveste la carica di Presidente del CNEL.

**MARCO TUFO** è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia.

**MICAELA VITALETTI** è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università di Teramo.



