



MIMESIS / ANTROPOLOGIA DELLA LIBERTÀ

N. xx

Collana diretta da Sergio Ubbiali, Alberto Andronico e Paolo Heritier

Comitato scientifico

Salvatore Amato (Università di Catania), Luigino Bruni (Università LUMSA di Roma), Fabio Ciaramelli (Università di Napoli Federico II), Jean-Pierre Dupuy (Stanford University), János Frivaldszky (Pázmány Péter Catholic University, Budapest), Peter Goodrich (Cardozo School of Law, New York), Maurizio Manzin (Università di Trento), Flavia Monceri (Università del Molise), Bruno Montanari (Università di Catania e Cattolica di Milano), Philippe Nemo (ESCP Europe, Paris), Patrick Nerhot (Università di Torino), Pierangelo Sequeri (Facoltà di Teologia dell'Italia Settentrionale), Roberto Salizzoni (Università di Torino), Aldo Schiavello (Università di Palermo), Francesco Tomatis (Università di Salerno), Federico Vercellone (Università di Torino), Ugo Volli (Università di Torino)



Il discorso contemporaneo sull'umano appare, se non letteralmente impossibile, dissolto in una pluralità di figure contraddittorie e settoriali. Non è infatti configurabile qualche elemento, riconoscibile e condivisibile da tutti, mediante il quale l'umanità chiarisca a se stessa cosa significhi essere uomo. L'antropologia si presenta come inevitabilmente legata a un "conflitto delle antropologie", ritenuto irriducibile, tra contrapposte istanze religioso-culturali, tecnico-scientifiche, politico-economiche. Tale situazione, di per sé paradossale, non impedisce che uomini concreti ogni giorno vivano, soffrano, edificino, distruggano quel che è interno all'uomo e quel che lo circonda.

Nell'abitare la contraddizione, senza illudersi di poter sfuggire a tale condizione epocale, la collana intende configurare l'esperienza possibile della sempre controversa libertà dell'uomo quale cifra dell'umano, mediante il prisma reticolare delle discipline, dei problemi, dei linguaggi, delle forme espressive che la rifrangono in colori e visioni sempre diverse. Dall'economia al diritto, dalla politica alla filosofia, dalla scienza alla religione, dalla tecnologia alla comunicazione e all'estetica, la possibilità dell'antropologia come discorso concreto intorno all'uomo appare ancora un progetto interamente da fare, eppure da sempre in atto ogni volta che un singolo essere umano vede la luce.

La collana è emanazione dei comitati scientifici e delle attività dell'osservatorio sull'Antropologia della Libertà (www.aliresearch.eu) e del centro studi Diritto, Religioni e Letteratura (www.aliresearch.direl.eu).





GAETANO ZILIO GRANDI

DIGNITÀ DEL LAVORO E CIVILTÀ DIGITALE

1. *Dignità e lavoro: una prospettiva moderna ma nei valori storici.*

Se vi è un concetto per il quale i giuristi del lavoro hanno sempre dimostrato un certo attaccamento, quasi morboso seppure più declamato che implementato, se non con l'approvazione di uno Statuto dei diritti dei lavoratori che, soprattutto, nella sua prima parte, identificava la dignità come primario oggetto di tutela nei confronti dei poteri, allora discrezionali, del datore di lavoro, ebbene quello è proprio la dignità.

Recentemente affrontato dagli stessi giuristi del lavoro, in una prospettiva certo interdisciplinare¹, tale concetto è in grado di dimostrare le sue ragioni fondative nella storia del diritto e della società, nonché il suo atteggiamento valoriale e filosofico; nel senso di un elemento che permea le relazioni sociali e quella di lavoro in particolare.

La *dignitas* del e nel lavoro² e del lavoratore può tuttavia essere garantita e promossa con strumenti diversi e con modalità variegate, tra le quali rientra quella di un riequilibrio della nota "asimmetria informativa" (tra le altre) tra datore di lavoro e, appunto, lavoratore.

1 Zilio Grandi G. (a cura di), *La dignità "del" e "nel" lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.

2 Op. ult., cit.

2. I concetti di informazione e partecipazione.

Ulteriori concetti utili allo svolgimento del compito affidatomi sono dunque quelli, ben meno “aulici” ma altrettanto rilevanti, di informazione e partecipazione. Come spesso accade, sul punto il nostro ordinamento giuridico, e così anche quello intersindacale, si sono mossi con ritardo rispetto ad altri paesi, anche se l’esperienza del Protocollo Iri rimane nella memoria degli studiosi di relazioni industriali come un vero e proprio punto di partenza³.

Ora, in proposito occorre rendere tributo agli studiosi di relazioni industriali che hanno cercato di distinguere tra le diverse fattispecie astratte e concrete nelle quali le organizzazioni sindacali risultano destinatarie di diritti di informazione, da un lato, di esame congiunto, dall’altro, o di un diritto di partecipazione - a sua volta nelle sue diverse accezioni⁴ - di un diritto a negoziare per altro verso o, addirittura, di un diritto a stipulare un contratto collettivo all’esito delle precedenti fasi.

Più puntualmente si è potuto parlare di partecipazione decisionale, di partecipazione finanziaria, comprensiva della partecipazione azionaria e di quella legata alla *performance* o produttività, e ancora di partecipazione strategica, organizzativa, volontaria o obbligatoria⁵. Ma ancor più concretamente si è compreso per tempo quanto questa tematica incroci fortemente quella del ruolo del contratto collettivo aziendale nella prospettiva di una diversa relazione tra i diversi livelli contrattuali, come tracciata dai diversi accordi interconfederali dell’ultimo decennio; dovendosi

3 Per tutti Carinci F., *Il protocollo Iri nella dinamica delle relazioni industriali*, in Cesos (a cura di), *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1984-85*, Edizioni Lavoro, Roma, 425; Mariucci F., *La partecipazione: come rendere credibile una vecchia parola*, *Diritti lavori mercati*, 2005, 606 ss. Perulli A., *I diritti di informazione*, Giappichelli, Torino, 1991.

4 Carrieri M., Nerozzi P., Treu T. (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Bologna, Il Mulino, 2015; Alaimo A., *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Milano, Giuffrè, 1998. V. già gli atti del Seminario Aisri tenutosi a Venezia nel 2016 pubblicati in Zilio Grandi G., *Verso relazioni industriali partecipative, Note di ricerca, 4/2016*, Dipartimento di Management, Università Ca’ Foscari Venezia

5 Zilio Grandi G., *Retribuzione e partecipazione nelle dinamiche sindacali e legislative negli ultimi 20 anni in Italia*, in op. ult. cit.; ma v. anche *infra*.

enfaticamente lo stretto, anche se non sempre coerente, rapporto tra legge, contrattazione collettiva e istituti partecipativi.

Molte iniziative sul punto si sono cimentate nella distinzione tra le diverse esperienze contrattuali e le proposte di ricostruzione teorica, ma tutte si sono tuttavia scontrate da un lato con la presenza e la contestuale e persistente inattuazione della norma costituzionale di riferimento, spesso considerata *tamquam non esset*.

Emblematico di questo senso di difficoltà di concettualizzazione è uno dei più recenti momenti negoziali nei quali si è scritto di questi temi: il *Patto della fabbrica*.

Lì si legge invero solo di partecipazione “organizzativa”, il che sembra escludere ipotesi più eversive rispetto alla mera co-organizzazione sindacale, o meglio ancora delle rappresentanze interne⁶. Mancano totalmente, al contrario, anche solo ipotesi tese ad affermare forme di partecipazione diverse, se non quelle di cui al dibattito scientifico: *partecipazione decisionale*, di cui è espressione piena e ottimamente funzionante la *Mit-bestimmung* tedesca, ma della quale il nostro Costituente aveva tracciato le basi nell’art. 46, senza raccogliere vasti consensi; *partecipazione finanziaria*, in ciò ricomprendendo da un lato la *partecipazione azionaria*, talora connessa alla *performance* (o meglio produttività) di categorie dirigenziali di altissimo profilo, dall’altro quella più semplicemente *retributiva*, con una discreta componente variabile, e come tale incentivante non solo la migliore e più produttiva attività lavorativa, ma altresì un clima aziendale maggiormente partecipativo, tra gli stessi lavoratori e tra lavoratori/collaboratori e impresa.

In tal senso, la legge n. 92/2012 aveva creato spazio per un *revival* della partecipazione dei lavoratori⁷; ma, ed è ciò che in qualche modo è sembrato stoppare drasticamente un processo a nostro avviso ben presente non solo nella legge ma anche e so-

6 Zilio Grandi G., *Il Patto per la fabbrica*, in *La partecipazione sindacale nella crisi*, Seminari di Bertinoro, XVII edizione 15 - 16 dicembre 2022, in corso di pubblicazione.

7 Così Biasi M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzione e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, Milano, 2013.

prattutto nei più recenti accordi interconfederali, la delega si è consumata miseramente senza dare seguito ad un provvedimento utile, se si escludono i decreti con i quali si è permesso il ben diverso funzionamento del meccanismo di decontribuzione e defiscalizzazione degli istituti retributivi legati all'andamento economico dell'impresa.

Un chiaro substrato normativo e contrattuale appartiene invece ai c.d. diritti di informazione aziendale (l. 223/1991, nuovo art. 2112 c.c. ex l. 428/1990, l. 164/1975 sulla cassa integrazione e quindi il d.lgs. n. 25/2007 ove, ponendo in via generale un diritto di informazione e consultazione vengono altresì richiamati i diversi modelli e livelli di informazione)⁸.

Episodico e simile alla nota figura del fiume carsico appare invece un altro istituto riconducibile *lato sensu* al fenomeno partecipativo, ovvero la bilateralità o bilateralismo, intendendosi per tale la costruzione di relazioni e il reperimento di fondi, appunto bilaterali, tesi a integrare o sostituire il ruolo dello Stato, del c.d. *Welfare State*, in talune espressioni di cui all'art. 38 Cost., nel segno del sostegno al reddito di lavoratori e imprese non coperte dal tradizionale sistema legislativo, sospinto dalla contrattazione collettiva nazionale e, talora, dallo stesso legislatore⁹. A ben guardare la bilateralità può altresì essere considerata come metodo possibile delle relazioni sindacali ovvero strumento concreto di sussidiarietà del sistema pubblico in termini finanziari; ma in entrambi i casi pone problemi di temperamento con il sistema contrattuale da un lato e con la sua vitalità nei diversi contesti settoriali e territoriali.

Nel nostro paese, dunque, la partecipazione ha visto proporre soluzioni legislative, sistematicamente abbandonate¹⁰, e speri-

8 Sul provvedimento v. per tutti Napoli M., *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, in NLCC, 2008 e Lunardon, F. (a cura di), *Informazione, consultazione, partecipazione dei lavoratori, Commento al d.lgs. n. 27/2007*, Ipsoa, Milano.

9 Sicuramente con la l. n. 92/2012 e d.lgs. n. 148/2015.

10 V. ad es. i progetti presentati da Castro, Treu, Bonfrisco e Casoli, Adragna, Ichino, tutti raccolti in <http://www.pietroichino.it/?p=2981>. Sul collegato e cruciale tema della Concertazione v. l'utile analisi recente di Centamore G, Romei R., *Una nuova stagione per la concertazione?*, in LLC

mentazioni contrattuali, spesso riconducibili alla bilateralità, ma ha infine lasciato spazio e opportunità alle crescenti revisioni del sistema contrattuale e al livello aziendale e territoriale in particolare. Come in altra sede opinato, uno sviluppo in senso partecipativo non etero regolato, ma frutto delle stesse dinamiche sindacali a livello di impresa, gruppo o territorio (pensiamo anche alle reti di imprese), e se del caso altresì sganciato dalla sempre più fragile distinzione o linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia nel lavoro¹¹.

3. Tra Italia, Europa e Stati Uniti. Lo strano caso del Ccnl Metalmeccanici

Descritto brevemente lo stato dell'arte nel nostro paese riguardo alle due figure dei diritti di partecipazione e di informazione, occorre ora fare un confronto da un lato con coloro che della partecipazione dei lavoratori hanno fatto un vero e proprio strumento economico, dall'altro con le ambigue e non del tutto inesprese spinte dell'ordinamento europeo, sul quale poi concentrare una attenzione specifica.

Con riguardo al primo aspetto si segnala come nell'ordinamento giuridico nord-americano siano stati ampiamente utilizzati strumenti quali gli *Employee Stock Options Plans* (Esop), peraltro in sensibile riduzione quantitativa negli ultimi tempi¹².

11 Si vedano le conclusioni in Zilio Grandi G., op. ult. cit.; nonché il richiamo a Micelli S., *Fare è innovare. Il nuovo lavoro artigiano*, Il Mulino, Bologna, 2016.

12 Per un inquadramento della partecipazione in ambito europeo, Biasi M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, Milano, 2014; e per un allargamento della prospettiva Id., *On the Uses and Misuses of Worker Participation: Different Forms for Different Aims of Employee Involvement*, in *The International Journal of Comparative 200 Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 4, p. 459 ss. V. anche Zoppoli L., voce *Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda*, in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, Milano, 2011.

Sulle prime esperienze statunitensi, da un punto di vista prettamente economico, i classici Weitzman M., *L'economia della partecipazione: sconfiggere la stagflazione*, Laterza, Roma, 1985; Meade J.E., *Forme diverse*

L'evoluzione delle relazioni industriali oltreoceano¹³ ha tuttavia significativamente risentito dei diversi passaggi in termini di organizzazione e innovazione tecnologica, passando così dall'originario "them and us" a un più recente stato di "apatia" delle stesse, passando per (solamente) ipotizzati sistemi di coinvolgimento/partecipazione, negli anni '80 del secolo scorso.

Ciò che conferma come non si siano fatti, in quel contesto, grandi passi avanti verso un modello di relazioni sindacali meno conflittuale e orientato alla condivisione delle scelte strategiche¹⁴.

Come subito si vedrà l'orientamento europeo è stato diametralmente opposto, in qualche modo anticipato dalla nostra esperienza contrattuale, sotto il segno dei diritti di informazione sindacale, sin dagli anni '70, come già accennato.

Le diverse piattaforme contrattuali hanno infatti dedicato, nella c.d. parte prima dei Ccnl, ampio spazio a previsioni di diritti di informazione a favore delle organizzazioni sindacali¹⁵, cui ha

di economia della partecipazione, in Grassini F. A. (a cura di), *Salari e produttività. Un dibattito sulle tesi del premio Nobel Meade*, Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, 1987, p. 23 ss. Per il quadro interno Treu T., *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, n. 4, p. 637 ss.; Messori M., *Partecipazione azionaria e fondi pensione*, in *L'impresa al Plurale. Quaderni della partecipazione*, 2001, n. 7-8, p. 83 ss.; Apostoli A., *La forza propulsiva dell'art. 46 della Costituzione al di là della sua sostanziale in attuazione*, in Zoli C. (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015; e già Alaimo A., *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè, Milano, 1998.

13 V. il fondamentale saggio di Grandi M., *La contrattazione collettiva negli Stati Uniti d'America con particolare riferimento alle industrie siderurgica e automobilistica*, in Grandi M., *Studi sul diritto del lavoro inglese e nordamericano*, Giuffrè, Milano, 1970, 265 ss.

14 Sul punto v. soprattutto Biasi M., *Dal Wagner Act alle recenti difficoltà del movimento sindacale statunitense*, in *QDLM*, 2019, 6, 397 ss. e *Statutory Employee Representation in Italian and U.S. Workplaces: A Comparative Analysis of the Fiat/Chrysler Case*, in *LLJ*, 233 ss. Per alcuni riferimenti storici e critici sul sistema v. Fratini R., *Sindacato negli Stati Uniti: presente, passato futuro nella riflessione della dottrina statunitense*; più di recente Rossi N., *Recenti tendenze della contrattazione collettiva statunitense*, in *Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2020, 1351 ss.; ma già Grandi M., op. cit.

15 Cfr. già il fondamentale Scognamiglio, R., *Autonomia collettiva ed efficacia del contratto collettivo*, in *Studi in onore di Francesco Santoro-Pas-*

fatto seguito la previsione, di portata generalizzata, per la quale “le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l’efficacia dell’iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell’impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi” (art. 1, d.lgs. 6.2.2007, n. 25), certo con il non irrilevante limite della soglia di 50 lavoratori impiegati.

Tra i contratti collettivi, per così dire vecchio stampo, e il provvedimento legislativo del 2007 un posto di rilievo merita, oggi, quanto disposto nel “nuovo” Ccnl metalmeccanici siglato nel 2021, sul quale occorre soffermarsi.

Detto che, in generale, il contratto costituisce un evidente punto di svolta per la categoria e al tempo stesso un vero e proprio laboratorio per il successivo evolversi delle relazioni industriali nel nostro paese e il ruolo del contratto collettivo nazionale¹⁶, esso ribadisce nella parte c.d. obbligatoria forme di partecipazione “deboli” ma aprendo la strada, sin dal 2016, a forme “forti”, fondate su Comitati consultivi di partecipazione e sulla implementazione delle previsioni euro-unitarie che nel contempo stavano vieppiù facendo breccia in tema di coinvolgimento dei lavoratori a livello di impresa¹⁷.

Il nuovo art. 9 Ccnl metalmeccanici del 2021, nel confermare l’impianto del contratto precedente, regala tuttavia un più ampio margine di azione (sopra i 1000 dipendenti e con una unità produttiva con più di 500 dipendenti; ciò che per il nostro paese rimane comunque un significativo limite intrinseco), ma conferma una formulazione tributaria del d.lgs. n. 25/2007; nel contempo, e sempre sull’onda del d.lgs. citato, introduce in capo alle direzioni generali con più di 50 dipendenti specifici obblighi informativi e l’obbligo di

sarelli, vol. V, Napoli, 1972, 995, già in *Riv. dir. civ.*, 1971, I, 138 ss.

16 Zilio Grandi G. (a cura di), Commentario al Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021, Giappichelli, Torino, e sul punto Carrieri M., *Il contratto collettivo nazionale come laboratorio delle relazioni industriali* e Biasi M., *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, 93 ss.

17 Biasi M., op. ult. cit., 97.

un esame congiunto, oltre a introdurre commissioni e organi bilaterali (v. *supra*) nonché un rilevante Osservatorio per il monitoraggio e l'esame delle esperienze contrattuali a livello italiano e europeo.

Insomma il più significativo contratto collettivo del panorama sindacale italiano sembra dettare la linea, come spesso accaduto, questa volta - e innovativamente - insistendo sul piano di relazioni sindacali maggiormente partecipative/informative. L'alternativa posta dalla barra serve a significare la sostanziale assenza di contenuti partecipativi *stricto sensu*, quali *in primis* quella strategica, superando a questo punto la mera ipotesi contenuta nel d.lgs. n. 81/2015. Rinviano ad altri contributi sul tema specifico per i dettagli della normativa contrattuale, ciò che preme in questa sede è la scelta dell'ordinamento gius-sindacale italiano che, lasciando alle parti collettive l'onere di trasporre i contenuti della Direttiva 2002/14, pone soverchi problemi di implementazione, a partire da quello dell'efficacia soggettiva degli stessi accordi collettivi nazionali, da un lato, e degli accordi interconfederali, dall'altro.

Che fare, dunque, una legge sindacale, anche e non solo per questi profili, al fine di evitare possibili procedure di infrazione? La dottrina ovviamente si interroga su questo, dubitando tuttavia che la previsione esaminata costituisca un cambio di passo a differenza di altre previsioni del Ccnl: la parola rimane, dunque, ai contratti collettivi non obbligati ma incentivati sul punto da interventi promozionali del legislatore evidentemente collegati al ruolo della contrattazione di secondo livello¹⁸.

4. Le proposte euro-unitarie: in particolare l'art. 9 della proposta di direttiva. Il presupposto della Direttiva 2002/14

Quanto riferito con riguardo al “nuovo” Ccnl metalmeccanici in punto di informazione trae ovviamente linfa dalla Direttiva più volte citata del 2002. Ma trova efficace sponda anche nella più recente e innovativa proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme

¹⁸ Op. ult. cit. e *ivi* gli autori cit. a nota 52

digitali, il cui art. 9, insieme ad altre norme procedurali (art. 6 e 14: v. *infra*), ribadisce il rilievo dell'informazione e della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (anche) nelle piattaforme digitali, evidentemente ricondotte a datori di lavoro secondo le regole e prassi della materia. Se è vero che la proposta di direttiva assume come proprio *focus* la questione qualificatoria del lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro "digitale", sulla quale altri si sono soffermati e per la quale preme solo rilevare che la digitalizzazione riguarda il lavoro autonomo oltre che quello subordinato; ebbene ciò che qui interessa è l'aspetto legato di diritti di informazione e consultazione e più in generale la creazione di un costante dialogo sociale all'interno di queste imprese.

Un tema, come è evidente, che si innesta anche nell'ampio dibattito in tema di rappresentanza e rappresentatività ma che esige, anzitutto, come ben rilevato, una nuova visione del ruolo e delle strategie delle relazioni industriali¹⁹.

5. *Certezza del diritto e diritti dei lavoratori a confronto*

Volendo provare a comparare le diverse discipline sommariamente tratteggiate, specie sotto la prospettiva dei diritti riconoscibili in capo ai lavoratori, da un lato, e alle forme di rappresentanza, dall'altro ci pare evidente che non si è fatta troppa strada, rispetto alle ipotesi contrattuali degli anni '70 e '80. E tuttavia ciò significherebbe in qualche modo abdicare sia alla funzione delle relazioni collettive, come strumento di contropotere all'interno dell'impresa²⁰, sia al rilancio, come riferito in apertura, del valore intrinseco alla materia lavoristica, la dignità.

19 Magnani M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in LLJ, 2019, n. 2, 1 ss.; per ulteriori riferimenti v. anche Del Frate M., *lavoro tramite piattaforma digitale e politiche europee*, in DRI, 2022, n. 2, 662 ss. Di recente v. anche gli esiti del dibattito promosso da Adapt, *La funzione del contratto collettivo, Salari, produttività, mercato del lavoro, Nuovi percorsi di studio e ricerca per la (giovane) dottrina giuslavorista*, 1 e 2 dicembre 2022, Cnel, Roma, in corso di pubblicazione.

20 D'obbligo il richiamo a Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985.

Non a caso la dottrina più attenta ai rapporti tra rapporto di lavoro e democrazia industriale²¹ si riferisce proprio all'art. 9 del Ccnl metalmeccanici e alla sua prima interpretazione giudiziaria, ove il Giudice, ma forse anche il sistema, sembra orientarsi verso un concetto ampio di obbligo di informazione, allargato sino "alla fase di formazione" della decisione imprenditoriale. Ed è sotto questa lente che la medesima dottrina recupera l'accennato sistema (solo teorico) incentrato su un contro-potere collettivo, fondato sull'art. 39 Cost. ma soprattutto sul valore della dignità del lavoro, che così fuoriesce dal mero involucro del rapporto individuale e si presenta come punto di equilibrio tra art. 41 e 39 della Costituzione. Il che consente altresì di domandarsi perché mai nella tradizione lavoristica l'art. 41 Cost sia sempre stato considerato garanzia dei poteri del datore di lavoro/impresa e non, come è, al contempo limite agli stessi²².

E dunque, se la direttiva 2002/14 tracciava la strada, poi concretamente seguita dagli Stati membri nelle diverse modalità di implementazione ma fondamentalmente delineando un quadro generale e di prescrizioni minime, con una definizione di informazione e consultazione invero tratta dalle esperienze dei diversi sistemi sindacali e comunque in qualche modo funzionale al raggiungimento di un accordo collettivo, la successiva proposta di direttiva in qualche modo "attualizza" la tematica - comunque rilevante - con riguardo ai lavori svolti per e nelle piattaforme digitali.

Solo che in questo caso pare farsi riferimento più ai singoli lavoratori che alle rappresentanze degli stessi. Certo, i "rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali" sono immediatamente presi in considerazione dall'art. 9 della proposta di direttiva, ma sembra a noi che i lavoratori, prima ancora dei loro rappresentanti, siano i reali destinatari della funzione informativa e consultiva.

21 Cfr. da ultimo Bavaro V., *La dignità del lavoro nella democrazia industriale*, in Zilio Grandi G. (a cura di), *La dignità nel e del lavoro*, cit., 201 ss.

22 *Amplius* Bavaro V., op. ult. cit.

In sostanza se la direttiva madre in tema di informazione e consultazione, chiamiamola sul lavoro in generale, ha come punto di attacco il dialogo sociale e un nuovo rapporto tra impresa e soggetti sindacali, la più recente proposta, resasi conto della “solitudine”, per così dire, del lavoratore in una impresa sempre più digitalizzata²³, risulta più attenta ai diritti di informazione e consultazione (anche) individuali.

6. Il punto fondamentale della Direttiva: la classificazione (qualificazione) errata. Informazione dei lavoratori e informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori: verso un dialogo sociale algoritmico?

Ciò premesso, va considerato che non poteva essere altrimenti, giacché la parte preponderante della proposta di direttiva riguarda il connesso aspetto della corretta qualificazione dei “nuovi” lavori “digitali” o mediante piattaforme digitali. Non solo la proposta di direttiva mira ad individuare correttamente i destinatari delle forme di tutela comparabili a quelle dei lavoratori per così dire “analogici”, in particolare nei primi articoli (1, 2 ma soprattutto 4 e 5, sulla presunzione legale), temi sul quale altri si sono soffermati, muovendosi così sul binario individuale del rapporto di lavoro, ma anche la parte dedicata al monitoraggio e gestione algoritmica appaiono analogamente orientate ad una fondamentale tutela individuale, della quale il successivo art. 14 è segnale inequivocabile laddove l’obiettivo è appunto il sostegno delle persone (*rectius* i lavoratori).

7. Differenza con le informazioni alle Autorità.

E d’altro canto che nella proposta di direttiva l’oggetto (*rectius* soggetto) di tutela sia anzitutto il lavoratore coinvolto in un lavoro non più tradizionale, o magari tradizionale ma “corretto”

23 *Amplius* Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle giornate di studio Aidlass 2017.

secondo le modalità digitali²⁴, risulta confermato da almeno altri due capi della stessa. Il primo intitolato alla trasparenza nei confronti delle autorità ispettive e di controllo (artt. 11 e 12).

8. *Informazione per l'agibilità giudiziaria e amministrativa: l'art. 14 della Direttiva.*

Il secondo è invece dedicato alla gestione algoritmica e in particolare ancora alla trasparenza nell'uso e monitoraggio dei sistemi decisionali con riguardo questa volta all'attività e alla organizzazione interna della stessa (artt. 6, 7 e 8)²⁵, con una significativa norma dedicata al “riesame umano di decisioni significative”, disposizione chiaramente tributaria di recenti casi di abuso in proposito, anche nel nostro paese. E sul punto va messa in evidenza la previsione per la quale non solo sono ipotizzati altre forme di rappresentanza e altri soggetti giuridici destinatari dei diritti di informazione e dell'obbligo di trasparenza ma è altresì favorito il più ampio accesso alle procedure giudiziarie o amministrative²⁶.

Conclusioni

Si ritorna così al punto dal quale ci si è mossi: il diritto del lavoro, nelle sue diverse sfaccettature e modalità attuative non può abbandonare i propri valori fondanti, *in primis* quello della dignità, che costituisce probabilmente l'idea primigenia del ri-

24 Su questo punto sia concesso il rinvio a Zilio Grandi G., *Data Analytics, intelligenza artificiale e lavoro*, in *2022 LABChain Workshops, Regolazione del lavoro e il regolamento (UE) 2022/2065 sul mercato dei servizi digitali*, Cnel, 28 novembre 2022; ma v. anche le corrette considerazioni di Tullini P., *La direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *L&LIssues*, 2022, vol. 8, n. 1, spec. 52 ss.

25 Sull'art. 6 v. Del Frate M., *Lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., 667 ss.

26 Tullini P., cit. *supra*, 55, la quale opportunamente sottolinea la sottile linea di confine tra le previsioni in materia e la disciplina della *privacy*, con specifico riguardo all'apertura di nuove piste giudiziarie collettive.

equilibrio dei poteri tra parti contrattuali economicamente, socialmente e giuridicamente su piani diversi. Se questo è vero la proposta di direttiva, e in particolare il suo art. 9, sembrano progredire più su questo versante che su quello dei diritti di informazione collettivi, semplicemente, si è visto, adattati alle diverse modalità di svolgimento delle attività lavorative e tesi non solo al confronto interno ma a consentire opportuni monitoraggi da parte delle autorità preposte.

Sul piano del rapporto individuale, o per meglio dire del riconoscimento di una più consona tutela del lavoratore in una società (e in una impresa) digitale, la direttiva risponde alla chiamata: non solo sul punto della riconduzione dell'attività lavorativa, anche autonoma, mediante lo strumento della presunzione alle tutele del lavoro subordinato *lato sensu*, ma soprattutto sui richiamati profili nei quali è la persona del lavoratore, insieme alla sua dignità, ad emergere come (s)oggetto primario di tutela. Con tutti gli strumenti normativi, costituzionali o ordinari, a disposizione.



ANTROPOLOGIA DELLA LIBERTÀ

Collana diretta da Sergio Ubbiali, Alberto Andronico e Paolo Heritier

- 1 Bruno Montanari, *La fragilità del potere. L'uomo, la vita, la morte*
- 2 Emanuele Antonelli, *La mimesi e la traccia. Contributi per un'ontologia dell'attualità*
- 3 Patrick Nerhot, *La metafisica della presenza dell'assenza. Due conferenze*
- 4 Patrick Nerhot, *La métaphysique de la présence de l'absence*
- 5 C. Faralli, V. Gigliotti, P. Heritier e M.P. Mittica (a cura di), *Il diritto tra testo e immagine. Rappresentazione ed evoluzione delle fonti*
- 6 Lorenzo Milazzo, *La conquista e il diritto. Contributi sul discorso coloniale ispano-americano*
- 7 Jean Pierre Dupuy, *Alle origini delle scienze cognitive. La meccanizzazione della mente*, a cura di Paolo Heritier
- 8 Matteo Bergamaschi, *Performance divino-umana. La concettualità del drammatico nella proposta teologica di H.U. von Balthasar*
- 9 Domenico Cambria, *Le differenze della singolarità. Il divino e l'umano fra Jacques Derrida e Jean-Luc Marion*
- 10 Francesca Peruzzotti, *Lo scritto e il suo lettore. In ascolto di Jean-Louis Chrétien, Martin Heidegger, Jean-Luc Marion*
- 11 Franco Bonsignori, *Psicanalisi della pace*
- 12 Flora Di Donato, *L'integrazione degli stranieri in Svizzera. Genesi ed evoluzione dei significati giuridici*, prefazione di Pascal Mahon



*Finito di stampare
nel mese di xxxx 2026
da Digital Team – Fano (PU)*

