

Buongiorno a tutti.

Per chi era presente lo scorso anno alla medesima iniziativa, riguardo al mio intervento di oggi, avrà certamente notato la prima sostanziale differenza, ovverossia la presenza della voce, la cui mancanza aveva rappresentato indubbiamente un limite di non poco conto.

Lasciatemi, *in primis*, rinnovare un ringraziamento particolare all'amico Giancarlo per l'invito ai prestigiosi lavori di questi giorni che, oltre a vedermi segnatamente sensibile per questioni affettive, rappresentano la manifestazione evidente dell'effettività del protocollo d'intesa che un anno fa, in questa stessa suggestiva cornice geografica, abbiamo sottoscritto.

Non si è trattato, quindi, del solito formalismo edonistico, ma diversamente l'intesa è stata foriera di altrettanti eventi formativi congiunti, che hanno visto collaborare, nel pieno rispetto delle precipue prerogative, Ancal, il nostro sindacato specialistico dei commercialisti giuslavoristi, e Aniv.

Passando, ora, agli aspetti squisitamente tecnici, desidero offrire a ciascuno di voi – in ragione dei precedenti e pregevoli interventi che mi hanno particolarmente sollecitato e stuzzicato - una serie di ulteriori elementi e spunti di riflessione, se non altro perché si tratta di argomenti che mi hanno particolarmente coinvolto, anche su un piano eminentemente dottrinale, avendo recentemente pubblicato due saggi, uno sulle criticità legate alla mancata applicazione della contrattazione collettiva leader, e un altro sulla *digital economy* e rapporti di lavoro, il tutto pure in una logica prospettica, *de iure condendo*.

Ebbene, venendo al tema odierno, ovvero il “futuro del mercato del lavoro”, credo che con le due materie poc'anzi richiamate possa esserci una stretta correlazione, soprattutto rispetto alle plausibili azioni risolutive delle rispettive problematiche immanenti. Voi, giustamente, vi domanderete in quale modalità?

Prendo spunto dalla recente nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la numero 3/2018, laddove si è sostenuto come la contrattazione collettiva possa avere degli innegabili riverberi su quella che è tecnicamente definita la “flessibilità del lavoro”, nel segno della eterogenesi dei fini – soddisfacendo esigenze non solo delle imprese, ma anche dei lavoratori (si pensi al lavoro a tempo parziale per la conciliazione lavoro-famiglia) - e della deregolazione controllata; quest'ultima, tecnica legislativa di devoluzione di funzioni normative all'autonomia collettiva, pure di secondo livello, purché dotata della maggiore rappresentatività comparata, in funzione della quale le parti sociali possono derogare/integrare la disciplina normativa di determinati istituti, espressioni evidenti della flessibilità tipologica del lavoro.

Sulla base di tale impostazione logica cercherò, quindi, di tratteggiare un *fil rouge* tra l'economia digitale e la contrattazione collettiva, nella speranza di riuscire a cogliere nel segno, ma soprattutto di lasciarvi elementi di riflessione.

Comincerei, in primo luogo, dall'evidenziare come il concetto della flessibilità del lavoro *lato sensu* non possa assolutamente essere confuso – quali sinonimi - con quello della precarietà, e ciò perché il primo attiene soprattutto alla mobilità lavorativa, ponendosi pertanto su un livello diverso rispetto alla precarietà, che rappresenta un fenomeno consequenziale in ragione della carenza di garanzie, tutele specifiche di welfare.

Potremmo quindi, in effetti, definire la seconda condizione una degenerazione della prima, ovvero in assenza di sistemi di *flexicurity*, la buona flessibilità si converte in precarietà.

La questione più rilevante e cruciale è, invece secondo il mio pensiero, la distanza significativa che ancor oggi esiste – per quanto attenuata in ragione degli ultimi interventi legislativi - tra i c.d. lavoratori insider e outsider, diventando purtroppo tuttora dirimente, e così segnalo pure le criticità emerse sul piano lavoristico dall'affermazione di modelli di economia digitale, il corretto inquadramento giuridico della peculiare prestazione professionale, in un sistema di *civil law*, qual è quello domestico.

Indubbiamente la web economy, che di fatto ha scalzato la new economy, ha instillato non poche incertezze negli operatori del diritto, dovendosi ancora oggi confrontare con la ricorrenza, nei fatti, dell'etero-direzione, etero-organizzazione, ovvero autodeterminazione.

Processi logici poco affini al sistema ordinamentale anglosassone, c.d. *common law*, basato invece sulle decisioni giurisprudenziali più che sulle leggi che, affrontando la questione lavoristica legata ai lavoratori digitali, risolve il tutto ponendo l'accento sulle garanzie da apprestare ai precipui lavoratori, definiti *workers*, già citati in un precedente intervento.

Quindi, sul piano degli effetti giuridici, il dilemma è trasversale: a quali tutele ha diritto il peculiare prestatore di lavoro?

Sul punto, però, condividendo quanto già prima attenzionato da Giancarlo, non possiamo sottacere un particolare aspetto, la dimensione etica del lavoro, tra l'altro recentemente richiamata da Kerry Kennedy, figlia di Robert, in un suo recente intervento ripreso dal Corriere della Sera, laddove ha sostenuto che “è tempo di allineare etica ed economia”. Binomio sinergico a me molto caro, perché riporta alla mia mente un passaggio del pensiero economico di Don Luigi Sturzo, che sebbene indietro nel tempo, ebbe già modo di affermare che un'economia senza etica non può che generare diseconomie.

Il rischio, dunque, che si corre in un simile scenario è che il lavoratore paghi inevitabilmente il prezzo più alto, a prescindere dalla specifica tipologia, intaccando in tal modo la sua dimensione economico-sociale, secondo una logica di mercificazione, disumanizzazione e mercantilizzazione del lavoro, che risulta così destrutturato, in ragione dell'azzeramento di un fondamentale ombrello protezionistico e dell'affermazione di micro salari o, comunque, di un sistema di remunerazione a cottimo.

Economia digitale che ha già interessato le aule dei Tribunali, anche sovranazionali; in tal senso, richiamerei velocemente alcune sentenze, a partire dalla significativa decisione della Corte di giustizia Ue, del 20 Dicembre 2017, relativa al caso Uber, incardinata sul fenomeno della *gig economy*.

Ebbene la decisione, seppure indirettamente, ha posto la questione giuslavoristica nella misura in cui, escludendo la mera attività di intermediazione e qualificandola quale attività di servizi, ha evidenziato – pur senza entrarci nel merito - un tratto sintomatico della subordinazione, ossia il potere di controllo della piattaforma digitale sull'attività dei *digital workers*.

Assist indiretto colto dal Tribunale del lavoro francese – sollecitato dopo la Corte londinese che, come già anticipato, ha definito la figura dei *workers*, collegandone specifiche tutele (salario minimo, ferie, riposi, malattia pagati) – che però, sconfessando gli stessi giudici europei qualificando diversamente il fenomeno Uber quale attività di mera intermediazione, si è limitata a escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro, in assenza di prove da parte del prestatore/ricorrente. Giova, *a fortiori*, evidenziare sul punto le diverse posizioni della dottrina, in particolare quelle del Blasi, Perulli, Ichino e Treu, a cui sommessamente aggiungo la mia.

Il primo A., che manifesta un approccio molto pragmatico rifacendosi alla condizione dei vecchi *pony express*, nel riconoscere rilievo al principio lavoristico secondo cui, ai fini della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, rileva il concreto atteggiarsi della prestazione lavorativa, ritiene le collaborazioni auto-organizzate, da non confondersi con le recenti collaborazioni etero-organizzate (*ex Jobs Act*), l'istituto idoneo a dare una risposta concreta alla precipua attività lavorativa, collegandone *per relationem* le precipue tutele.

Personalmente, riconoscendo il nostro legislatore antesignano, nel breve periodo ritengo la nuova versione delle collaborazioni etero-organizzate, proprio in ragione della determinazione, da parte del committente, della modalità di esecuzione del lavoro del prestatore rispetto al luogo e al tempo, la ragionevole soluzione tenuto conto anche dei risvolti protezionistici.

Diverse, invece, sono le posizioni di Perulli e Ichino, entrambe influenzate dalla *logique* parigina e che considerano inadatte le norme domestiche vigenti.

Nel merito, entrambi ritengono che sia necessaria una legge sulle piattaforme digitali, ovvero una normativa speciale attraverso la quale declinare soprattutto le tutele, solo che Ichino collega le stesse garanzie alla definizione di specifiche *umbrella company*, quale formula contrattuale moderna, di tipo continuativo, oppure evoca, in alternativa, uno strumento contrattuale alternativo, al pari delle prestazioni occasionali *ex art. 54 bis*, D.L. n. 50/2017.

Treu, invece, muove da una prospettiva diversa, ossia quella c.d. dei rimedi, condizionato così dalla cultura anglosassone ma, come già anticipato in precedenza, si tratta di un sistema risolutivo non mutuabile nel nostro ordinamento, non potendo prescindere – rispetto al rimedio da individuare - dal presupposto, ovvero dalla fattispecie giuridica di riferimento.

Vengo, infine, alla mia tesi che parte dall'assunto secondo cui oggi devono diventare dirimenti, ai fini delle tutele, rispetto alle quali necessita la definizione di un sistema protezionistico trasversale e generale, non la natura del rapporto di lavoro, bensì i caratteri della dipendenza economica e dell'intensità del potere contrattuale del lavoratore.

Quindi, in definitiva, per apprestare una risposta risolutiva anche all'altra criticità relativa alla indispensabile applicazione *ultra partes* della contrattazione collettiva, auspico quanto prima la definizione di uno "Statuto dei lavori" che – in ragione dello spostamento dell'asse regolatoria dalla legge alla deregolazione controllata - sappia osteggiare quelle forme emergenti di *caporalato intellettuale*, sempre più caratterizzanti il moderno mercato del lavoro, anche nella veste *digital*.