

# IL DIRITTO DEL LAVORO NELL'EPOCA DI INTERNET DEI ROBOT

LA NUOVA FRONTIERA DEL DIRITTO DEL LAVORO NON È UN RADICALE RIDISEGNO DELLA DISCIPLINA INDEROGABILE DEL RAPPORTO DI LAVORO TRADIZIONALE, MA LA COSTRUZIONE DI UN DIRITTO SOGGETTIVO AL SOSTEGNO EFFICACE NELLA TRANSIZIONE DA VECCHIO A NUOVO LAVORO

Articolo pubblicato sul sito [lavoce.info](http://lavoce.info)

## Promuovere la continuità del reddito da lavoro

Il nostro sistema di protezione del lavoro si è strutturato nel secolo scorso in relazione a un tessuto produttivo e a un mercato del lavoro molto diversi rispetto a quelli con cui il sistema delle relazioni industriali dovrà confrontarsi nel prossimo futuro.

Nella [relazione presentata al convegno dell'Associazione dei giuslavoristi italiani](#), che si è svolto a Torino nei giorni scorsi, mi sono proposto di mostrare come un tratto che accomuna una parte rilevante dei mutamenti in atto sia costituito dalla drastica riduzione dei costi di transazione conseguente agli sviluppi dell'informatica e della telematica.

Dove l'abbattimento dei costi dell'incontro tra domanda e offerta avviene attraverso le piattaforme digitali, la disintermediazione consente ai lavoratori di offrire i propri servizi direttamente, senza la necessità di un imprenditore che ne organizzi la commercializzazione. Viene meno, così, quella che Ronald Coase indicava nel secolo scorso come ragion d'essere essenziale del rapporto di lavoro nell'impresa, cioè l'esigenza dell'imprenditore di abbattere i costi di transazione sostituendo con un solo contratto una miriade di contratti, altrimenti necessari per conformare di volta in volta la prestazione lavorativa alle esigenze nuove.

La piattaforma digitale, da un lato, favorisce l'accesso degli outsider al mercato; e consente alle persone che lavorano un recupero del controllo sull'uso del proprio tempo. Dall'altro lato, però, determina una destrutturazione totale delle forme di protezione del lavoro tradizionali: più precisamente, si assiste a una sostituzione massiva di lavoro subordinato con lavoro giuridicamente qualificato come autonomo. Dove questo accade si rende necessario un nuovo ordinamento protettivo, che favorisca forme di recupero di una continuità del reddito con strumenti mutualistici che già oggi vengono attivati da organizzazioni costituite espressamente per questo scopo (le cosiddette *umbrella companies*, che fungono da fondo mutualistico per i *platform workers*). Dove questi strumenti non siano disponibili, o i lavoratori interessati non intendano avvalersene, si può pensare a una norma che imponga il pagamento dei compensi per mezzo della stessa piattaforma Inps istituita per il lavoro occasionale (decreto legge n. 50/2017, art. 54-bis), in modo da assicurare il rispetto di uno standard retributivo minimo e il versamento di un contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali per infortuni sul lavoro, invalidità e vecchiaia.

## Il diritto al sostegno nella transizione dal vecchio al nuovo

Dove l'attività lavorativa conserva, invece, il carattere della continuità, al servizio di un unico committente, informatica e telematica producono l'effetto di un coordinamento più facile della

prestazione lavorativa individuale con il resto dell'organizzazione aziendale, anche senza necessità di un suo assoggettamento a coordinamento spazio-temporale. Se ciononostante il rapporto conserva la forma del contratto di lavoro subordinato, l'assoggettamento a coordinamento informatico-telematico può avere l'effetto di una erosione dell'efficacia delle tecniche protettive tradizionali. Più specificamente:

- l'emancipazione della prestazione lavorativa dal vincolo dell'orario di lavoro rende necessario introdurre e regolare adeguatamente un "diritto alla disconnessione"; ma resta aperto il problema di una prestazione lavorativa di cui non è più possibile porre un limite quantitativo massimo;
- la più immediata e più penetrante visibilità dei livelli di produttività delle prestazioni lavorative individuali svolte in collegamento telematico con l'organizzazione aziendale espone i lavoratori a uno "stress da esame" più intenso e continuo;
- il ritmo più rapido di obsolescenza delle tecniche applicate, dei materiali e degli stessi prodotti vanifica qualsiasi difesa statica della professionalità del lavoratore e rende indispensabile una tutela dinamica fondata su servizi efficaci di formazione e riqualificazione permanente;
- una più intensa concorrenza tra lavoratori, anche (ma non solo) residenti in paesi molto distanti tra loro, erode l'efficacia delle tecniche di protezione sulle quali si è fondato l'ordinamento giuslavoristico nell'ultimo secolo, ponendo a rischio la "parte bassa" o "metà inferiore" di ciascuna categoria professionale e aumentando le disuguaglianze di reddito.

Per converso, la globalizzazione promossa dalle nuove tecnologie amplia la possibilità per i lavoratori di cercare, sia individualmente sia collettivamente, l'imprenditore più capace di valorizzare il loro lavoro: donde una concorrenza più intensa nel mercato sul lato della domanda, dalla quale può conseguire un rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori. Donde anche un nuovo mestiere che il sindacato deve imparare a svolgere in tutte le situazioni di crisi occupazionale: quello di guidare i lavoratori nella valutazione degli imprenditori disponibili su scala mondiale, dei piani industriali che propongono, e poi nella negoziazione con quello considerato migliore della scommessa comune sulla nuova intrapresa.

L'evoluzione tecnologica più rapida richiederà comunque un drastico miglioramento dell'efficienza dei servizi di istruzione e formazione mirata alle nuove esigenze; in particolare un'accelerazione dei tempi di riconversione delle persone coinvolte nel cambiamento. Terreno, questo, sul quale il nostro Paese accusa un ritardo grave: basti pensare al suo stanziamento per l'assegno di ricollocazione pari a un centesimo di quanto si stanziava per mantenere fittiziamente in vita rapporti di lavoro senza futuro mediante la cassa integrazione straordinaria.

Probabilmente la nuova frontiera del diritto del lavoro del ventunesimo secolo si colloca qui: non tanto in un radicale ridisegno della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro tradizionale, quanto nella costruzione di un diritto soggettivo al sostegno efficace nella transizione dal vecchio al nuovo lavoro. Che è essenzialmente il diritto alla formazione e alla riqualificazione continua e congrua in relazione all'evoluzione delle esigenze del tessuto produttivo.