

Il lavoro nell'era digitale: sfide giuridiche, esigenze etiche, necessità formative

Letizia Mingardo

Parole chiave: lavoro, digitalizzazione, globalizzazione, freelancing, apprendimento permanente.
Keywords: labour, digitalization, globalization, freelancing, lifelong learning.'

1. L'impatto dirompente dell'ICT nel mondo del lavoro

Digitalizzazione e globalizzazione sono fattori interconnessi che stanno cambiando lo stile di vita ovunque nel pianeta, compresa la nostra Europa. Nell'ormai noto *Onlife Manifesto*, acutamente Floridi sottolinea come lo sviluppo e la diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (d'ora in poi, ICTs) abbiano un impatto non tanto e semplicemente sullo stile di vita in ogni area geografica del pianeta, ma, più radicalmente, sulla nostra stessa condizione umana (Floridi 2015). In particolare, egli evidenzia come, lungi dal fornire meri strumenti tecnologici a servizio dell'uomo, l'ICT si presenti ormai come una forza "ambientale" in grado di incidere in maniera crescente su una pluralità di dimensioni del nostro essere (e pensarci come) uomini: a partire dalla nostra concezione del sé, contribuendo a influenzare (e mutare) le risposte alla domanda relativa a "chi siamo"; per passare attraverso le nostre mutue interazioni, contribuendo a influenzare (e mutare) i nostri modi e sistemi di socializzazione; per continuare attraverso la nostra concezione della realtà, contribuendo a influenzare (e mutare) lo speculare concetto di meta-fisica; fino ad arrivare alla nostro intervento sulla realtà, contribuendo a influenzare (e mutare) struttura e portata delle nostre azioni (Floridi 2015, 2).

Non esiste, dunque, porzione della realtà contemporanea in cui la tecnologia non dimostri il suo enorme e profondo potere trasformante sull'individuo e sulla società (Floridi 2014), provocando la necessità di riflettere sui risvolti etici, giuridici e politici di questo cambiamento epocale, che molti non esitano a definire, nei vari campi del sapere, "rivoluzione digitale" (*ex multis*: Hrynyshyn 2017, Charlesworth 2009; Zysman e Newman 2006).

D'altra parte, la pervasività delle nuove tecnologie, che, soprattutto attraverso la telematica, abbattano i limiti spazio-temporali e permettono forme di comunicazione immediata e spesso in tempo reale, è ciò da cui trae alimento la stessa globalizzazione, che per certi versi può considerarsi "gemella siamese" della digitalizzazione. È noto come la globalizzazione comporti, dal punto di vista economico, una sempre più rilevante interconnessione dei mercati e una crescente mutua interdipendenza tra varie aree geografiche del globo (Giddens 1991), all'insegna di una tensione unificante che porta alla diffusione di modelli di consumo e produzione sempre più uniformi e convergenti.

Tutto ciò non può non impattare fortemente sul mondo del lavoro, che diviene specchio di una economia, e di una società, ovunque in radicale trasformazione. Moltissimi sono gli indici di tale mutamento, che, a mio avviso, meglio possono essere apprezzati prendendo come punto privilegiato di osservazione ciò che per lungo tempo le scienze giuridiche e sociali, soprattutto nel

contesto europeo, in particolar modo continentale, hanno considerato l'*hard core* degli studi e delle indagini sul mondo del lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato.

Il legame necessario che la "subordinazione" origina tra lavoratore e mondo dell'impresa, peraltro, palesa subito la rilevanza delle mutevoli dinamiche del contesto economico (ormai non solo e non tanto locale, ma, per l'appunto) globale nello svolgimento di tali indagini e nella valutazione dei cambiamenti in atto.

2. Nuove modalità di costituzione, svolgimento e conclusione del rapporto di lavoro subordinato

Vale la pena ricordare come, tradizionalmente, è considerato lavoro subordinato quello prestato, come indicato nell'art. 2094 del codice civile italiano, da chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il lavoro subordinato risulta, dunque, caratterizzato da due elementi specifici, che lo differenziano dal lavoro autonomo: la dipendenza e l'eterodirezione/subordinazione¹.

Come anticipato, nell'era digitale, esso è sottoposto a potenti forze di cambiamento in ogni fase della sua esistenza, da quella prodromica alla sua stessa costituzione, per passare attraverso quella del suo svolgimento, sino a quella della sua estinzione.

Quanto al momento prodromico, basti pensare alla rivoluzione che ha interessato il settore del reclutamento, a partire dal diffondersi dell'*online recruiting*, l'attività di selezione del personale compiuta con l'ausilio di internet, fino al più recente affermarsi del *social recruiting*, che avviene attraverso i canali *social* (Cortese e Cipolletti 2015). La domanda e l'offerta di lavoro si incontrano ormai massicciamente nella rete, utilizzando portali dedicati, *job boards* (bacheche virtuali), siti aziendali, piattaforme di condivisione dei curricula, *social networks*. Tutti questi strumenti di comunicazione fungono da intermediari tra domanda e offerta di lavoro, non sempre senza frizioni con le normative nazionali di settore (Donini 2015).

Altre criticità emergono dalla intensa esposizione mediatica dei candidati (ma anche dei lavoratori assunti, per la verità), che, soprattutto attraverso i *social*, rilasciano enormi quantità di informazioni in rete, fornendo materiale alla cd. *workforce analytics*, ed ai suoi strumenti di *data mining*, profilazione, sorveglianza (Donini 2018). È ormai noto come tali attività possano essere foriere di violazioni della *privacy*, discriminazioni, forme di esclusione sociale, carenza di trasparenza

¹ L'eterodirezione identifica la facoltà/potere del datore di lavoro di impartire ordini ed istruzioni al lavoratore, cui corrisponde la subordinazione del lavoratore al datore di lavoro, intesa come sottoposizione alle direttive datoriali nell'esecuzione della prestazione concordata nel contratto di lavoro (cfr. *ex multis* Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379). Quanto all'elemento della dipendenza, bisogna ricordare un diffuso orientamento giurisprudenziale che non gli riconosce una considerazione autonoma, ritenendolo mero corollario della eterodirezione, se non il frutto di una ridondanza del legislatore codicistico, del tutto coincidente col versante passivo dell'eterodirezione, ossia la subordinazione. Al contrario, secondo parte della dottrina, la dipendenza rappresenta un elemento proprio e specifico, che si traduce in una condizione di "doppia alienità" del lavoratore: la prestazione lavorativa si svolge, infatti, in un contesto organizzativo/produttivo altrui (quello del datore di lavoro) ed "in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione (e dei mezzi di produzione) è immediatamente legittimato ad appropriarsi" (Roccella 2004, 39, che valorizza le indicazioni provenienti da Corte Cost., 5 febbraio 1996, n. 30).

e di partecipazione, soprattutto là dove ricollegate a decisioni destinate a incidere significativamente sulla sfera personale che siano fondate unicamente sul trattamento automatizzato di dati, volto a definire il profilo o la personalità dell'interessato (Sarra 2017). Si pensi, ad esempio, alla decisione di assumere o meno un candidato, oppure a quella di confermare o meno un lavoratore in prova².

In sede di svolgimento del rapporto di lavoro, l'ICT consente ormai di eseguire la prestazione lavorativa da casa o in *co-working spaces* esterni all'azienda, in regime di *teleworking*, come si iniziò a chiamarlo negli Stati Uniti negli anni Settanta del secolo scorso (Lucafò 2007), o, secondo l'attuale terminologia, di *smart working*. Caldeggiato dal Parlamento Europeo nella Risoluzione del 13.9.2016, lo *smart working* è stato da ultimo normato in Italia attraverso il cd. Jobs Act, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Martone 2018)³.

Il lavoro cd. agile subordinato mette alla prova la tenuta del profilo giuridico del lavoro dipendente, sollecitando la revisione concettuale di molte delle tradizionali categorie giuslavoristiche. Basti pensare a come nello *smart working* si trasformi radicalmente il potere di controllo da parte del datore di lavoro (Toffoletto 2006), si valorizzi l'elemento fiduciario, si ragioni per obiettivi, si accentui l'obbligo di fedeltà. In ciò si palesa un significativo avvicinamento a strutture e ragioni del lavoro autonomo, secondo una sorta di progressiva ibridazione osmotica tra le due figure.

Ma l'impatto delle ICTs è visibile anche in sede di estinzione del rapporto di lavoro, che, laddove patologica, ha da sempre dato origine a controversie particolarmente adatte ad essere risolte tramite le *ADR - Alternative Dispute Resolution*. Ebbene, grazie alla telematica, alle ADR si sono affiancate ormai le *ODR - Online Dispute Resolution*, che offrono tutta una serie di servizi di mediazione e conciliazione tramite la rete, sia nella versione di "semplici" *Online ADR*, sia in quella più avanzata (e pionieristica) di *Cyber ADR*, potenziate dell'intelligenza artificiale (Peruginelli 2007).

Si tratta di una prassi in continua e velocissima evoluzione, che si è generata e si trasforma spontaneamente, subendo solo a posteriori un inquadramento teorico generale, da parte dei giuristi, e una attenzione regolatrice, da parte delle istituzioni. Queste ultime, in particolare, nella tensione verso la giustizia digitale che caratterizza, seppure in misura diversa, tutti i Paesi industrializzati, stanno dimostrando diffusamente di voler innestare le ODR nei loro sistemi giudiziari.

Non vi è da dubitare che il fenomeno globale delle "ODR in Courts" (Katsh e Rabinovich-Einy 2017), in rapida diffusione in tutto il mondo, non tarderà a mostrare le sue potenzialità anche in

² Rispetto a tali problematiche è recentemente intervenuto, nell'ambito dell'Unione Europea, il GDPR, il cui art. 22, relativo trattamento dei dati personali delle persone fisiche, da leggersi assieme al Considerando n. 71, dispone un generale divieto di pratiche di questo tipo, salvo (rilevantissime) eccezioni.

³ All'art. 18, la legge n. 81/2017 definisce "lavoro agile" quella "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Europa, nel campo delle controversie giuslavoristiche⁴, palesando grandi opportunità di efficientamento della amministrazione della giustizia, ma anche rischi di standardizzazione delle liti e disumanizzazione della giustizia rispetto ai quali occorre attrezzarsi criticamente (Mingardo 2017).

3. Riflessi giuridici, etici e formativi

Come sin qui velocemente mostrato, il mutamento apportato dalle ICTs incide con forza sia sulla prassi del lavoro dipendente, determinandone nuove modalità di esplicazione all'insegna di una "fenomenologia digitale del lavoro" del tutto originale, sia sul diritto, che sembra rincorrere affannosamente le istanze di regolamentazione via via emergenti rispetto a fenomeni nuovi e problematiche inedite.

Nel contesto socio-economico contemporaneo, ormai definito della Quarta Rivoluzione Industriale e della cd. New Economy, le nuove tecnologie si sono inserite con enormi potenzialità di crescita economica, progresso sociale e benessere individuale. Tuttavia, come messo in luce dal *World Economic Forum* nel suo report *The Future of Jobs* del 2018, la capacità di effettiva realizzazione di tali promesse dipende dalla abilità degli *stakeholders* di avviare le debite riforme nei sistemi di formazione e addestramento professionale, nelle politiche economiche e del mercato del lavoro, nei modelli d'impresa, perché si possano sviluppare competenze professionali, formule contrattuali e garanzie sociali adeguate.

Non bisogna dimenticare, infatti, che, assieme alle indubbie opportunità, il progresso tecnologico porta con sé, soprattutto in forza dello sviluppo della automazione e dell'intelligenza artificiale, i rischi di una sopraggiunta inutilità di mestieri e professioni tradizionali, con correlativo aumento della disoccupazione e di una crescente disuguaglianza sociale. Per prevenire questo scenario, il *World Economic Forum* raccomanda una azione il più possibile sinergica tra imprese, lavoratori e istituzioni. Le prime dovrebbero svolgere un ruolo attivo nel supportare la forza lavoro esistente, curandone il ri-addestramento e l'aggiornamento soprattutto con riguardo alle competenze cd. digitali. Per parte loro, i lavoratori dovrebbero dimostrare un approccio proattivo rispetto alla proprio apprendimento permanente. Infine, le istituzioni dovrebbero creare, rapidamente e creativamente, un ambiente capace di supportare tali sforzi, investendo di più anche nel settore della formazione e dell'istruzione.

D'altra parte, più profondamente e radicalmente, occorre riconoscere di trovarsi di fronte a sfide affatto nuove. *L'Onlife Manifesto* (Floridi 2015) ricorda come siamo chiamati a fronteggiare la scomparsa di confini che fino a poco tempo fa definivano il nostro essere uomini nel nostro tempo: la scomparsa del confine tra reale e virtuale, che nel mondo del lavoro assume le vesti della datificazione, della digitalizzazione dei processi, della sopraggiunta irrilevanza del luogo fisico della prestazione del lavoro nello *smart working*; la scomparsa del confine tra uomo, macchina e natura, che nel mondo del lavoro assume le vesti della automazione e della ibridazione tra intelligenza umana e artificiale, di cui possono essere considerati esempi non solo i lavoratori-robot, ma anche

⁴ Nel contesto europeo, una interessante esperienza sfociata nella elaborazione di un portale online per la risoluzione alternativa di controversie di diritto del lavoro è stata quella legata al progetto *Rechtwijzer*, che, nato dalla collaborazione fra HiIL (*the Hague Institute for the Internationalisation of Law*), il governo olandese e la statunitense Modria, è confluito nel 2017 nel progetto-portale *Justice42*.

le *Cyber ADR*; il passaggio da un mondo di scarsità di informazioni a un mondo di sovrabbondanza di informazioni, come testimonia il *data mining* in tutti i suoi riflessi, anche nell'ambito della cd. *workforce analytics*; l'abbandono della primazia delle relazioni gerarchiche in favore del paradigma della rete, come dimostra l'avvicinamento del lavoro agile subordinato al lavoro autonomo. Così, l'innovazione tecnologica finisce per incidere sulle tradizionali categorie giuridiche del diritto del lavoro, denunciandone l'inadeguatezza rispetto al mutato contesto sociale ed economico. Tramontata l'era dei poteri gerarchici, anche nei luoghi di lavoro, si assiste ad una riorganizzazione dei poteri secondo lo schema della rete, con la metamorfosi dei poteri di controllo da palesi e materialmente invasivi a occulti e digitalmente invasivi. Occorre guardare con attenzione a questo cambiamento, riconoscendone la portata ed accogliendone l'invito ultimo a ripensare l'etica del lavoro, anche a partire dalla formazione. A ciò ci sprona anche il *Lifelong Learning Programme* della UE 2007-2013, ora in continuazione nell'*Erasmus+ Programme* 2014-2020, in nome dello sviluppo di una cittadinanza attiva e consapevole nella *civitas* europea digitale.

Letizia Mingardo
Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
Via 8 febbraio n. 2
35122 Padova
letizia.mingardo@unipd.it

Riferimenti bibliografici

- Charlesworth, Alan. 2009. *The Digital Revolution*. London: Dorling Kindersley Limited.
- Cortese, Claudio G., Dario Cipolletti, 2015. "Fare reclutamento ai tempi del web: dall'e-recruitment al social recruitment." *Personale e Lavoro*, 563: 12-20.
- Donini, Annamaria. 2018. "Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori". *Diritto delle Relazioni Industriali*, 28 (1): 222-244.
- Donini, Annamaria. 2015. "Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità". *Diritto delle relazioni industriali*, 25 (2): 433-458.
- Floridi, Luciano. 2015. *The Onlife Manifesto. Being Human in a Hyperconnected Era*. Cham, Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer Open.
- Floridi, Luciano. 2014. *The Fourth Revolution. How the Infosphere is Reshaping Human Reality*. Oxford: Oxford University Press.
- Giddens, Anthony. 1991. *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity.
- Hrynshyn, Derek. 2017. *The Limits of the Digital Revolution: how Mass Media Culture Endures in a Social Media World*. Santa Barbara, California: Praeger.
- Katsh, Ethan, Orna Rabinovich-Einy. 2017. *Digital Justice: Technology and the Internet of Disputes*. New York: Oxford University Press.

- Lucafò, Franco. 2007. *Il rapporto di telelavoro. Regole giuridiche e prassi contrattuali*. Milano: Giuffrè.
- Martone, Michel. 2018. "Lo smart working nell'ordinamento italiano." *Diritti lavori mercati*, 16 (2): 293-318.
- Mingardo, Letizia. 2017. "Online Dispute Resolution. Involuzioni ed evoluzioni di telematica giuridica." In *Tecnodiritto. Temi e problemi di informatica e robotica giuridica*, a cura di Paolo Moro e Claudio Sarra, 121-140. Milano: Franco Angeli.
- Peruginelli, Ginevra. 2007. "Le Online Dispute Resolution: un'evoluzione delle Alternative Dispute Resolution." *Informatica e Diritto*, 33 (1-2): 477-498.
- Roccella, Massimo. 2004. *Manuale di diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Sarra, Claudio. "Business Intelligence ed esigenze di tutela: criticità del cd. Data Mining." In *Tecnodiritto. Temi e problemi di informatica e robotica giuridica*, a cura di Paolo Moro e Claudio Sarra, 41-63. Milano: Franco Angeli.
- Toffoletto, Franco. 2006. *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore. Il potere di controllo del datore di lavoro. Il telelavoro*. Milano: Giuffrè.
- Zysman, John, Abraham Newman. 2006. *How Revolutionary Was the Digital Revolution? National Responses, Market Transitions, and Global Technology*. Stanford, California: Stanford University Press.