

PROGETTO PRIN 2022

1. Research project title

Testo inglese

Hierarchy and market in the transformations of the global, digital and robotic enterprise.

Metamorphosis of the powers of the employer and workers' rights.

Testo italiano

Gerarchia e mercato nelle trasformazioni dell'impresa globale, digitale e robotica.

Metamorfosi dei poteri datoriali e diritti dei lavoratori.

2. Duration (months)

24 months

3. Main ERC field

SH - Social Sciences and Humanities

5. ERC subfields

- | | |
|----|---|
| 1. | SH2_4 Legal studies, constitutions, human rights, comparative law |
| 2. | SH1_13 Labour and demographic economics |
| 3. | SH3_8 Social policies, welfare, work and employment |

6. Keywords

Testo inglese

work organization

remrdies

rights of personhood

Testo italiano

organizzazione del lavoro

tutela dei diritti

diritti della persona

Testo inglese**Testo italiano**

law and globalization

diritto e globalizzazione

digital rights

diritti digitali

enterprise

impresa

PI - Certified E_mail (CEM)

giampieroproia@ordineavvocatiroma.org

10. Brief description of the proposal (max 3.000 caratteri. OK sono 2.600 caratteri)

Globalizzazione, digitalizzazione e automazione determinano le trasformazioni delle imprese, incidendo tanto sulle modalità produttive e organizzative quanto sulle relazioni di lavoro. Le forme di integrazione del lavoro (anche atipico e non subordinato) nell'organizzazione produttiva – Mercato, Condivisione e Gerarchia – convivono, assumendo connotazioni nuove o più complesse, e proiettano un fascio cangiante di effetti, nell'ambito di ciascuna forma e tra di loro, che riverberano su tipologie di lavori, modelli contrattuali e regole di disciplina.

I fattori che costituiscono il motore delle trasformazioni dell'impresa (economici, scientifici, tecnologici) presentano opportunità di progresso e sviluppo, ma anche nuove insidie per la persona che lavora, tanto più nel contesto di una concorrenza mondiale non regolata e di crisi economiche cicliche, come quella innescata dalla pandemia da Covid-19.

La ricerca si propone di indagare come tali trasformazioni incidano sulla natura, le caratteristiche e le modalità di esercizio dei poteri dell'imprenditore nei confronti di chi presta lavoro a qualsiasi titolo, quali siano i rischi specifici che ne derivano per la realizzazione dei principi di dignità, libertà e sicurezza sanciti dalla Costituzione (art. 41), quali siano le risposte dell'ordinamento giuridico sul piano della delimitazione di quei poteri e della garanzia di quei principi. Il tutto anche nella prospettiva di definire una "carta" dei diritti dei lavoratori nell'era digitale e globotica tra leggi, autonomia collettiva e individuale.

La molteplicità e la interconnessione dei temi oggetto di indagine sollecita un approccio metodologico pluridisciplinare, che si svolgerà attraverso l'analisi: a) delle principali linee di tendenza delle trasformazioni organizzative delle imprese; b) delle forme di scomposizione e ricomposizione dei cicli produttivi mediante accordi di natura societaria o commerciale (gruppi e reti d'impresa, accordi di filiera, subfornitura, appalti), e altre modalità di esternalizzazione (trasferimento di rami d'azienda, somministrazione di lavoro); c) dei nuovi lavori collegati all'economia digitale ed alle piattaforme tecnologiche, che hanno oramai acquisito una tipicità sociale e, in parte, anche normativa; d) dei riflessi sugli assetti di potere delle parti contrattuali, sia individuali che collettive; e) delle soluzioni normative offerte dal diritto europeo e internazionale e dal diritto comparato, tenendo presente che la crescente fluidità dei confini dell'impresa richiede livelli più ampi di integrazione regolativa.

B**1. State of the art (max 5.000 caratteri. OK sono 4.832 caratteri)**

La letteratura economico-aziendale studia da tempo gli effetti dei processi di globalizzazione, automazione e digitalizzazione sia sulle modalità produttive e organizzative delle imprese che sulle relazioni di lavoro. In particolare, della digitalizzazione è stata evidenziata la capacità di produrre una vera e propria rivoluzione, determinando, tra l'altro, la diffusione di microimprese specializzate, lo sviluppo di strategie aziendali volte ad acquisire beni e servizi sul mercato, la creazione di nuove modalità di esercizio dei poteri tipici dell'imprenditore, la variazione dell'intensità dei vincoli di gerarchia (a volte attenuata, almeno apparentemente, altre volte rafforzata), la configurazione di nuovi modi di lavorare con i conseguenti problemi di qualificazione dei rapporti di lavoro e di adeguamento della disciplina di tutela, la desincronizzazione del sistema dei tempi di lavoro e la necessità di bilanciamento con i tempi di vita per evitare conflitti esistenziali e perdite di identità da parte dei prestatori di lavoro. Alla velocità delle trasformazioni in atto consegue la "mobilità" degli scenari oggetto di indagine e delle ricadute sulla vita delle persone. Una "mobilità" che riguarda, anzitutto, la dislocazione dell'impresa e la definizione dei suoi confini, ma anche l'evoluzione della scienza e della tecnica: basti pensare a Industry 4.0 con il relativo mondo fatto di algoritmi.

Sulle nuove tipologie contrattuali è aperto il dibattito dottrinale e politico. La proliferazione delle labour platform coinvolge anzitutto il tema della qualificazione del rapporto di lavoro, sul quale si è già formata una copiosa elaborazione dottrinale e giurisprudenziale (sia nazionale che straniera). Ma l'originalità e la varietà del lavoro su piattaforma complicano la sua riconduzione alle categorie giuslavoristiche tradizionali (subordinazione, autonomia, parasubordinazione), che, pur alla luce di recenti riforme nazionali (v. d.lgs. 81/2015, l. 81/2017 e l. 128/19), presenta ancora evidenti criticità. Nel mentre, la Commissione europea ha approvato la recente proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, il cui *iter* andrà attentamente monitorato.

Per le relazioni tra imprese, si segnala la costruzione di nuovi modelli organizzativi incentrati sull'aggregazione imprenditoriale: ai "gruppi di imprese", caratterizzati da collegamenti societari e (di norma) da un coordinamento unitario, si sono affiancati innovativi strumenti di collaborazione, quali le reti d'impresa e le catene globali di valore, in particolare tra le PMI. Anche in queste realtà, emergono peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che ripropongono, in nuovi termini, problemi relativi alla imputazione della titolarità del rapporto di lavoro, all'esercizio dei poteri del datore di lavoro e della tutela dei diritti del lavoratore.

Le trasformazioni organizzative, poi, quando intraprendono la strada del decentramento produttivo e si combinano con l'uso delle tecnologie digitali, aggravano le difficoltà delle forme tradizionali di rappresentanza degli interessi dei lavoratori. Da un lato, la piccola dimensione aziendale spesso non consente l'insediamento dell'organizzazione sindacale, proprio laddove, dall'altro, la digitalizzazione frantuma ogni legame tra i soggetti coinvolti nella stessa organizzazione e produce una forte individualizzazione e atomizzazione del lavoro. Il che costituisce, a sua volta, una condizione negativa per lo sviluppo di coalizioni e per l'esercizio di diritti sindacali.

Si mettono in luce, infine, i molteplici effetti della globalizzazione dai caratteri ambivalenti, se non pericolosi. La forte competizione spinge a riconoscere al sistema delle imprese ampie flessibilità normative nella acquisizione e nella gestione delle risorse professionali. Cosicché appare in ogni caso essenziale considerare le iniziative e le best practices adottate, o allo studio, nella dimensione internazionale ed europea, utili per individuare quantomeno degli argini alla corsa verso l'arretramento dei diritti sociali. Da questo punto di vista, ad esempio, si può fare riferimento, da un lato, ai modelli di responsabilità contrattuale nei processi di esternalizzazione adottati dall'Unione (v. dir. 2014/67/UE) e dall'altro alle strategie, più o meno cogenti, dell'OIL (v. la "Dich. per una giusta globalizzazione" e la più recente "Dich. del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro"), finalizzate ad impedire che le frammentazioni dell'impresa e le trasformazioni organizzative del lavoro digitale si traducano in vettori di dumping contrattuale e sociale e di informalizzazione del

lavoro. In tale ottica assumono, altresì, rilievo le regolamentazioni dei principali Stati occidentali, così come deve essere considerato il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

2. Detailed description of the project: methodologies, objectives and results that the project aims to achieve and its interest for the advancement of knowledge, as well as methods of dissemination of the results achieved (max 25.000 caratteri. OK sono 24.910 caratteri)

Metodologie. Le scelte di metodo poste a base del progetto di ricerca sono tre.

Anzitutto, si intende adottare un approccio multidisciplinare, puntando all'integrazione dei saperi e delle conoscenze. Pertanto, verranno impiegate le teorie ermeneutiche delle scienze giuridiche, tenendo conto dei profili di specialità del diritto del lavoro, e verranno acquisite le analisi socio-economiche, queste ultime, in particolare, per quanto riguarda l'evoluzione dei modelli di organizzazione delle attività produttive e del lavoro, e gli effetti delle tecnologie digitali.

Per quanto riguarda i profili giuridici, stante la dimensione globale dei temi da affrontare, una seconda opzione di metodo è quella di estendere la ricerca allo studio delle fonti internazionali, europee, e di ordinamenti comparabili. In relazione al diritto nazionale verrà approfondito non solo lo studio della legge e delle altre fonti tipiche, ma anche della dottrina, della giurisprudenza e della contrattazione collettiva.

La terza opzione, infine, è legata all'ampiezza dei temi che si è scelto di indagare. Si ritiene, infatti, utile che i fattori che incidono sulle trasformazioni dell'impresa e dei poteri dell'imprenditore, essendo molteplici ed interconnessi, siano non soltanto approfonditi singolarmente, ma debbano essere considerati e valutati nelle reciproche relazioni in una visione d'insieme e non parcellizzata, sia per una piena comprensione dell'evoluzione in atto, sia per formulare in una ottica sistematica le corrette soluzioni interpretative dei problemi giuridici posti dal diritto vigente, sia per formulare ipotesi di soluzioni de iure condendo.

Sulla base delle scelte metodologiche esposte, la ricerca verrà sviluppata, in una prima fase, partendo dall'approfondimento di **cinque aree tematiche**, e, nella seconda fase, coordinando in una visione sistematica i risultati cui le singole unità di ricerca sono pervenuti.

La **prima area tematica** riguarda il fenomeno delle esternalizzazioni, intese come affidamento a terzi di parti del ciclo di produzione. In una corretta logica d'impresa, le esternalizzazioni rappresentano una strategia diretta normalmente a concentrare l'oggetto dell'attività sul core business o, comunque, a migliorare l'efficienza e/o la redditività dell'attività esercitata. È ampiamente noto, però, che tali strategie possono comportare, indirettamente (e a volte fraudolentemente), una riduzione dei diritti e delle garanzie rivendicabili dai lavoratori addetti alle attività esternalizzate. È, altresì, noto che l'ordinamento giuridico ha modificato nel tempo le proprie valutazioni al riguardo, rivedendo in particolare tanto la disciplina che regolava il divieto di intermediazione della manodopera, quanto le garanzie retributive previste a favore dei lavoratori coinvolti negli appalti interni al ciclo produttivo dell'azienda. Quale parziale contraltare a tale revisione, è stata introdotta una disciplina vincolistica della somministrazione di lavoro ed è stata rafforzata la responsabilità solidale del committente per i debiti retributivi e contributivi dell'appaltatore e del subappaltatore.

Il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina ha determinato una significativa alterazione nel complessivo apparato di tutela del lavoro subordinato, sollecitando dottrina e giurisprudenza a ricercare nuovi equilibri nel mutato contesto del quadro normativo. Anche la Corte Costituzionale ha segnalato la necessità di procedere ad un'interpretazione adeguatrice delle nuove disposizioni, affermando che la garanzia prevista dall'art. 29 del d.lgs. n. 273 del 2003 "non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento" (Corte Cost. n. 254 del 2017). In particolare, sarà da affrontare il tema delle ricadute sulla individuazione della nozione e del contenuto del potere direttivo, che

nell'appalto lecito di manodopera è stato ritenuto possa configurarsi anche nel mero esercizio di un potere di amministrazione dei rapporti di lavoro, mentre, nella somministrazione, quel potere risulta posto in carico ad un soggetto diverso da quello titolare del contratto di lavoro.

La linea di confine tra l'appalto lecito di opere e servizi e la somministrazione di lavoro risulta così modificata e resa evanescente, con i conseguenti problemi di incertezza nella imputazione dei rapporti di lavoro e il rischio di elusione delle tutele legali. Analoghi problemi, si pongono poi quando l'appalto o la subfornitura sono affidati ad un imprenditore (non "genuino") che abbia acquisito, in virtù di un trasferimento di ramo d'azienda, la parte dell'attività esternalizzata dall'imprenditore committente. In questo caso, infatti, la posizione sostanziale di garanzia di cui il lavoratore era titolare presso l'imprenditore cedente del ramo d'azienda risulta incisa, per eterogenesi dei fini, dallo stesso principio enunciato dall'art. 2112 Cod. Civ., che configura il passaggio del personale alle dipendenze dell'imprenditore cessionario come un effetto legale, che prescinde dal consenso dei singoli lavoratori. Né le modifiche al terzo comma dell'art. 29 del d.lgs. n. 276 del 2003 hanno definitivamente chiarito come procedere alla distinzione tra trasferimento d'azienda (o di parte d'azienda) e le vicende di circolazione del personale a seguito del cosiddetto "cambio appalto".

La **seconda area tematica** riguarda gli effetti della digitalizzazione, sui tempi di lavoro e, prima ancora, sulle modalità produttive ed organizzative. Uno degli effetti più evidenti, specie alla luce del modello fordista-taylorista, è la crescente desincronizzazione del rigido sistema degli orari. Tuttavia, questa liquidità temporale non è sempre accompagnata dal venire meno dell'esigenza di coordinare le diverse attività. Nuove risposte sono quindi sollecitate dalla ricerca di un'armonia sequenziale tra le prestazioni, nonché dalla necessità di bilanciare i tempi di vita con quelli di lavoro, per tutelare la personalità all'incedere della tecnologia.

Nella realtà produttiva del Novecento, la dimensione temporale, al pari di quella spaziale, venivano assunte come elementi determinanti per la configurazione dei rapporti di lavoro in chiave subordinata o autonoma. Il tempo di lavoro era ed è ancora il principale parametro per determinare la controprestazione lavorativa secondo un teorema economico che vede nella quantità di lavoro impiegata il valore di ciò che si è prodotto. La qual cosa ha consentito di distinguere il tempo dedicato all'attività lavorativa dagli altri tempi di vita, per giungere a tutelare, progressivamente, esigenze sociali primarie, riconducibili alla dimensione extra-lavorativa, come gli affetti e il riposo. Ma, la "Quarta rivoluzione industriale" sembra in grado di scardinare queste separazioni, col rendere "i tempi" molto più fluidi ed interscambiabili. Il tempo di lavoro diviene "poroso" sì da filtrare e mescolarsi spesso con gli altri tempi di vita, superando la tradizionale suddivisione giornaliera. L'organizzazione del lavoro e la valutazione del prestatore sembrano quindi legarsi sempre meno alla dimensione temporale e sempre più alla performance.

Il cambiamento tecnologico ha suscitato particolare interesse nelle istituzioni europee quando ancora solo pochi Paesi si erano effettivamente interrogati sulle ricadute della digitalizzazione, del nuovo modo di "creare e fare lavoro", ed altri lo vedevano come un futuro remoto. Ma quel lontano futuro è oggi il presente. L'accelerazione impressa dall'emergenza sanitaria degli ultimi anni spinge, ora, ad una analisi profonda non solo in ordine ai meccanismi che governano tali processi, tentando di fornire risposta alla nuova struttura delle relazioni che intercorrono tra datore e lavoratori, ma altresì sugli effetti prodotti sulla condizione del lavoratore, sulla qualità del tempo di lavoro e sul rapporto vita-lavoro. Analisi che dovrà tenere conto dei differenti settori interessati, dal pubblico al privato, della dimensione delle realtà produttive, della varietà di attività da organizzare, delle caratteristiche dei prestatori di lavoro.

La forte incidenza che il tempo di lavoro ha sull'integrità psicofisica del lavoratore e sulla sua vita privata è testimoniata anche sul piano delle fonti internazionali (sin dalla prima convenzione dell'OIL del 1919). Nel contesto dell'Unione europea, il diritto a una limitazione della durata massima del

lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite è stato solennemente sancito dall'art. 31 della Carta di Nizza («condizioni di lavoro giuste ed eque»), dopo un percorso di progressiva armonizzazione degli ordinamenti.

Oggi, tuttavia, pur nella predisposizione di limiti massimi, il paradigma culturale e normativo cambia e si sviluppa alla ricerca di nuovi regimi di orario, secondo dinamiche di flessibilità. Questo risulta evidente dalla disciplina italiana di riferimento, il D.Lgs. n. 66/2003, che dà attuazione proprio ad alcune direttive europee, assegnando ampi margini di manovra per l'autonomia collettiva (si pensi, ad esempio, all'istituto della c.d. banca delle ore).

Un regime degli orari e dei riposi flessibilizzato, unito all'impatto delle tecnologie digitali che consentono di svolgere la prestazione in ogni luogo e in qualsiasi momento (il c.d. "anytime, anywhere work"), hanno l'effetto di sbiadire la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di riposo. La contaminazione e l'irruzione degli impegni lavorativi nel tempo dedicato alla vita privata, sebbene non sconosciuta in passato, è destinata a diffondersi anche tra coloro che svolgono mansioni non apicali purché semplicemente dotati di un device tecnologico.

Al riguardo, il nostro ordinamento, in cui peraltro non mancano interessanti regolamentazioni di natura pattizia (v. "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021), ha visto introdurre - stimolato dall'esempio francese - il diritto alla disconnessione. nell'ambito del lavoro agile (l. n. 81/2017). Si tratta di un diritto non adeguatamente identificato dalla legge, perché "le misure tecniche e organizzative necessarie" per proteggere il lavoratore dalla pervasività degli strumenti tecnologici sono demandate all'accordo individuale tra lavoratore e datore, in un rapporto di forze strutturalmente non paritario. In ogni caso, il diritto alla disconnessione, oggi limitato al lavoro agile, potrebbe costituire il punto di partenza per meglio definire il contenuto essenziale di tale forma di tutela del diritto al riposo ed alla vita privata, da estendere a tutti i lavoratori che utilizzino gli strumenti tecnologici per rendere la prestazione.

Occorre poi interrogarsi, in linea con i propositi inseriti nel PNRR (missione 1; missione 5), sulla permanenza, implementazione o modifica delle misure quali i congedi parentali o i congedi per esigenze di cura dei familiari non autosufficienti, nonché sulla necessità di infrastrutture di assistenza all'infanzia e alle persone anziane. La smaterializzazione del lavoro, nella migliore delle ipotesi, può portare flessibilità organizzativa al singolo, cambiare le modalità di valorizzazione degli individui, privilegiando il raggiungimento degli obiettivi piuttosto che la mera presenza in ufficio, nonché un aumento dello spazio temporale da dedicare ad esigenze extra-lavorative. Sarebbe questo sufficiente a garantire al lavoratore e alla lavoratrice una soddisfacente gestione dei bisogni familiari o invece sono ancora imprescindibili gli istituti tradizionali? Il venir meno della linea di confine in questo caso consentirebbe forse un'incursione dei tempi privati in quelli di lavoro, in termini che tuttavia non sono meno problematici.

Alla liquidità del tempo (e dello spazio) si legano poi le potenzialità di controllo della prestazione, che sono consentite dalle innovazioni tecnologiche, e che possono invadere la privacy dei lavoratori anche in contesti di vita privata, lambendo gli aspetti più intimi della persona. L'ordinamento, per restare fedele a sé stesso e quindi ai suoi valori di protezione della parte debole del rapporto di lavoro, deve di conseguenza ricercare tutele adeguate.

D'altro canto, la complessità degli effetti prodotti dal progresso tecnologico evidenzia che da essi non deriva sempre e solo una accentuazione della condizione di subordinazione del lavoratore; in segmenti crescenti di attività specialistiche, la posizione del lavoratore dipendente tende a divenire più simile a quella del lavoratore autonomo, cosicché i controlli del creditore tendono in questa area a focalizzarsi più sul risultato della prestazione che sull'estensione temporale della stessa.

La **terza area tematica** riguarda l'analisi delle diverse forme di aggregazioni imprenditoriali, ove coesistono rapporti di collaborazione economica di varia intensità tra eterarchia, gerarchia e auto-

organizzazione. La scelta italiana è stata quella di indirizzare il mercato una particolare tipologia di rete di imprese, ritenuta maggiormente efficace in relazione alla struttura del sistema economico nazionale, caratterizzata da una massiccia presenza di micro e piccole imprese. Si intendono tuttavia evidenziare ulteriori e diverse possibilità per perseguire l'obiettivo dichiarato di accrescere, individualmente e collettivamente, la capacità innovativa e la competitività sul mercato delle imprese. In generale, i modelli realizzabili sono estremamente diversificati a causa di una pluralità di variabili, in grado peraltro di operare sull'intero raggruppamento o sui suoi singoli nodi, quali la natura e la forma giuridica, lo scopo e l'oggetto delle attività, il mercato geografico e/o merceologico di riferimento, la struttura e le modalità della *governance*. Le nuove forme di aggregazioni imprenditoriali costituiscono un contenitore ampio, privo di limiti territoriali o di attività produttiva, ponendosi come trasversale rispetto ad altre tipologie, tanto da rappresentare una sorta di metastruttura in grado di assorbire in sé altri modelli.

Parallelamente, si pone l'obiettivo di verificare l'evoluzione dell'aggregazione societaria tipica del gruppo di imprese, la quale non ha cessato di mantenere la propria rilevanza, a volte confondendosi con le reti, soprattutto nei casi in cui l'intensità dei legami tra le imprese aderenti non consente il mantenimento dell'autonomia delle imprese. Inoltre, costituiscono oggetto della ricerca l'analisi delle catene globali del valore, che sono divenute un fondamentale paradigma nella organizzazione della attività produttive. Organizzazione che è sempre più spesso frammentata a livello internazionale in quanto le diverse componenti di un prodotto finale possono essere realizzate in paesi diversi, e successivamente assemblate e "combinare" lungo il percorso delle catene del valore. La complessità dell'organizzazione produttiva richiede in questo caso un nuovo approccio all'analisi dei flussi di commercio internazionale, anche in considerazione del fatto che i soggetti economici che le compongono, e che possono essere aziende o settori nazionali quando non interi paesi, sono contemporaneamente sia importatori sia esportatori dei vari beni intermedi, destinati a spostarsi innumerevoli volte prima di giungere al prodotto finale.

La **quarta area tematica** riguarda, specificamente, il lavoro tramite piattaforma, da esaminare in relazione alle mutazioni dei rapporti di forza tra le parti contrattuali, con particolare riferimento alle funzioni e ai poteri, che si dovrà indagare se siano datoriali o meno, rivestiti ed esercitati dalle piattaforme digitali. Tale analisi s'intreccia inesorabilmente con quella relativa alle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa on-demand, "disintermediata", frammentata e flessibilizzata al punto da rendere difficile una ricostruzione entro coordinate spazio/temporali definite. Non a caso, il filo rosso che lega, tra loro, le diverse fenomenologie del lavoro digitale (smart working, based mobile work, lavoro via app, crowdwork) è costituito da una profonda trasformazione dell'organizzazione "del lavoro" e "nel lavoro", tale da mettere in discussione l'esatta individuazione dei poteri datoriali, delle categorie giuridiche di riferimento e l'adeguatezza delle attuali tecniche di tutela dei diritti dei lavoratori quali limiti esterni al potere datoriale. In tale ottica, il progetto mira a far luce, con strutturate analisi interdisciplinari, sulle nuove dinamiche che caratterizzano il potere datoriale nel cd. capitalismo delle piattaforme, con particolare riferimento a: a) impiego di sistemi manageriali automatizzati (management by algorithms); b) sistemi di rating reputazionale, che, come confermato da recenti aperture della giurisprudenza (anche nazionale, cfr. T. Palermo sent. n. 3570/2020; T. Torino sent. 18.11.2021) si attecchiano quali strumenti (atipici) di esercizio dei (tipici) poteri datoriali che creano nuove dimensioni di gerarchia; c) diffusione di innovative forme di esternalizzazione del lavoro nel mercato digitale e quindi globale (crowdwork), ancora non regolamentate, né sottoposte a vaglio giurisprudenziale; d) diritti dei lavoratori su piattaforma (diritti di informazione, diritto alla disconnessione, tutela dei tempi di disponibilità/reperibilità nella desincronizzazione dei tempi di lavoro, dell'equilibrio tra tempo della persona e tempo di lavoro, tutela della riservatezza, tutela previdenziale e sociale, tutela antidiscriminatoria, tutele collettive) che fungono da contraltare alle

prerogative datoriali. Tali finalità verranno perseguite mediante lo studio: della copiosa letteratura sul tema; dei più recenti interventi giurisprudenziali, nazionali e stranieri; degli interventi legislativi adottati in materia, ivi compresa, nei confini nazionali, la l. 128/19, il cui approccio parziale (riferendosi alla sola categoria dei riders) ed asistematico, rende lontana la risoluzione definitiva delle problematiche giuslavoristiche della gig economy; dell'azione negoziale collettiva; della prospettiva internazionale e comparata, data la transnazionalità del fenomeno in esame.

La **quinta area tematica** riguarda l'analisi delle forme di organizzazione collettiva, nel nuovo contesto organizzativo e tecnologico. L'analisi sarà condotta con una metodologia attenta a coniugare l'esame delle più significative esperienze, e che quindi tenga conto della realtà effettuale, con la valutazione giuridica delle varie manifestazioni dell'azione collettiva. Per un verso, di fronte ai processi di disintegrazione verticale vanno identificati i momenti di generazione di interessi collettivi e di rappresentanze cumulative dei lavoratori dispersi nei vari rami produttivi tra di loro collegati, attraverso varie relazioni contrattuali. A questo proposito, un utile modello proviene dalla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove è prevista, per più piccole aziende, la presenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; e, nel caso di contesti produttivi integrati, l'istituzione di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo. Per altro verso, nell'ipotesi del lavoro attraverso le piattaforme digitali, sono da individuare le forme nelle quali, proprio grazie alle potenzialità delle stesse tecnologie, emergono voci collettive, momenti di aggregazione e di autotutela degli stessi lavoratori. Se per i lavoratori subordinati la questione principale è quella di un reale aggiornamento delle tutele collettive "calibrato" sulle nuove forme di organizzazione dell'impresa e di lavoro, uno dei problemi giuridici più complessi riguarda l'attribuzione di diritti collettivi ai lavoratori qualificati come autonomi, seppure contrattualmente deboli. Sotto questo profilo v'è una carenza normativa nei vari paesi europei e non solo. Peraltro, v'è anche il problema della compatibilità dell'azione collettiva dei lavoratori autonomi con il diritto europeo della concorrenza che, proprio sotto il profilo della sua applicazione, tende ad equiparare costoro alle imprese. E pertanto, vanno indagati i recenti segnali, provenienti dal contesto comunitario, volti ad una riconsiderazione della questione. Da un lato, la Corte di giustizia tende ad aggirare la questione attraverso la categoria dei falsi lavoratori autonomi. Dall'altro, la Commissione, infatti, nell'ambito della consultazione pubblica sulla disciplina servizi digitali, ha proprio menzionato la questione dell'opportunità o meno di una contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi che operano nel mercato digitale.

A questo si aggiunge l'esigenza di studiare quale sia l'impatto delle tecnologie digitali e dei relativi mezzi di comunicazione sulla stessa rappresentanza sindacale, sia sul versante dei datori di lavoro, sia su quello dei prestatori di opere. Le ultime forme di comunicazione hanno inciso sul raccordo fra i vertici associativi e i componenti dei gruppi, i quali sono in grado di manifestare il loro punto di vista soggettivo come mai accaduto in precedenza. Di rado il singolo ha potuto fare sentire la sua voce, sebbene la sintesi culturale proposta dai dirigenti dell'associazione debba considerare un più articolato profilo strategico, di ponderazione fra componenti incommensurabili, perché siano selezionate le esigenze dell'intera compagine; ora, il raccordo interno all'associazione è molto più articolato e, al tempo stesso, questa avverte la pressione dei componenti sulla richiesta di informazioni e di servizi. Si registra una accentuazione dell'individualismo, tipica di questa stagione della frenetica ansia di comunicazione e di protagonismo, con uno scambio di informazioni e valutazioni un po' ossessivo. La presenza costante delle richieste e delle idee del dipendente e dell'impresa rilancia il loro ruoli all'interno dei gruppi e, sebbene non vi sia controllo diretto sull'azione dell'agente negoziale in tema di contratto di categoria, ciò fa apparire il dialogo endosindacale come un fenomeno articolato e condizionato dalle tecnologie digitali.

Lo sviluppo del progetto prevede specifici **obiettivi intermedi e finali**.

Gli **obiettivi intermedi** riguardano la prima fase della ricerca che, come già anticipato, ha ad oggetto l'approfondimento delle singole aree tematiche sin qui descritte. Tali obiettivi intermedi, in particolare, intendono conseguire i seguenti risultati: a) anzitutto realizzare una "mappatura" delle caratteristiche rilevanti dei processi in atto di trasformazione delle imprese e degli effetti che ne derivano sui rapporti di lavoro; b) in secondo luogo, individuare e valutare le soluzioni ipotizzabili in relazione ai profili critici o problematici.

Nella seconda fase, mediante l'integrazione e il coordinamento delle analisi e delle conclusioni cui ciascuna unità perverrà, si intende poi procedere alla realizzazione degli **obiettivi finali** che perseguono i seguenti risultati: a) la ricostruzione in termini sistematici dell'attuale assetto dei poteri del datore di lavoro in una visione complessiva delle trasformazioni dell'impresa nell'economia globale, digitale e robotica; b) la verifica della capacità definitoria (e regolativa) delle attuali categorie giuridiche, a fronte delle trasformazioni di cui trattasi; c) la elaborazione di ipotesi di intervento di adeguamento delle forme di tutela del lavoro da parte della legge e della contrattazione collettiva; d) la predisposizione di modelli di organizzazione dell'impresa, idonei a coniugare le esigenze dell'economia globale, digitale e robotica con la valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

L'effettiva realizzazione degli obiettivi e dei risultati prefissati riveste un notevole interesse per l'avanzamento della conoscenza, in quanto, se è indubbio che sui singoli profili tematici esaminati la letteratura è molto vasta e ricca di autorevoli studi, si ritiene nondimeno che un significativo contributo possa essere offerto da una specifica ricerca che, da un lato, attualizzi e ponga a verifica i risultati già acquisiti, e, dall'altro lato, si fondi su una indagine più ampia che combini sia l'approfondimento dei singoli profili rilevanti, sia una ricostruzione sistematica del loro impatto complessivo.

Tanto i risultati intermedi, che i risultati finali della ricerca saranno diffusi, anzitutto: a) mediante pubblicazioni edite in conformità alla vigente disciplina di legge, nell'ambito delle collane editoriali che garantiscano una migliore divulgazione e privilegiando riviste scientifiche di fascia A e le riviste internazionali più accreditate; b) mediante seminari e convegni nei quali verrà assicurata la partecipazione degli studiosi italiani e anche dei più qualificati studiosi della comunità internazionale; c) mediante uno specifico sito **web** pienamente accessibile; d) mediante l'attivazione di una rete di relazioni tra istituzioni pubbliche, associazioni di imprese e organizzazioni sindacali.

3. Project development, with identification of the role of each research unit, with regards to related modalities of integration and collaboration (max 10.000 caratteri. OK sono 4.963 caratteri)

Il progetto, in considerazione dell'ampiezza dei temi trattati e degli obiettivi che si propone, ha due tipi di articolazioni, per aree tematiche e per fasi di sviluppo.

I. Per quanto riguarda le aree tematiche, che sono state già individuate e descritte nel punto 2 che precede, il ruolo delle singole unità operative è articolato nel modo che segue.

1) L'unità di ricerca coordinata dal prof. Giampiero Proia (Università degli Studi Roma Tre) si occuperà dell'indagine relativa alle varie forme di esternalizzazioni, quali quelle realizzate mediante appalto, subfornitura, somministrazione di lavoro, trasferimento d'azienda (o di parte dell'azienda).

2) L'unità di ricerca coordinata dal prof. Alberto Pizzoferrato (Università degli Studi di Bologna) si occuperà dell'impatto dell'economia digitale sul potere di controllo del datore di lavoro, sulla sincronizzazione e desincronizzazione dei tempi di lavoro e sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro (anche con particolare riguardo al diritto alla disconnessione del lavoratore dalla strumentazione tecnologica di lavoro).

3) L'unità di ricerca coordinata dal prof. Emilio Balletti (Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli") si occuperà delle relazioni cooperative tra imprese, con particolare riguardo ai gruppi e alle reti imprenditoriali e alle catene globali di valore.

4) L'unità di ricerca coordinata dal prof. Rosario Santucci (Università degli Studi del Sannio di Benevento) si occuperà delle tipologie di lavoro tramite piattaforma (quali il crowdwork e il lavoro a chiamata via app).

5) L'Unità di ricerca coordinata dal prof. Alessandro Bellavista (Università degli Studi di Palermo) si occuperà delle forme di organizzazione collettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro, e di esercizio dei diritti sindacali e di sciopero, nell'ambito dei processi di frammentazione organizzativa e di digitalizzazione dei processi produttivi.

6) L'unità di ricerca coordinata dal prof. Enrico Gragnoli (Università degli studi di Parma) si occuperà delle forme di esercizio della rappresentanza sindacale e, quindi, delle dinamiche interne alle associazioni di datori e di prestatori di lavoro, rispetto all'avvento delle nuove tecnologie digitali e delle corrispondenti forme di comunicazione.

II. Per quanto riguarda l'articolazione in fasi, queste sono individuate nel modo che segue.

La **prima fase**, della durata di 15 mesi, si concentrerà: a) sull'attività di raccolta e studio dei materiali, svolta inizialmente dalle singole unità nell'ambito dell'area tematica di loro competenza; b) nella elaborazione di note e report da parte di ciascuna unità sullo stato di avanzamento della propria indagine. La prima fase si concluderà con la realizzazione da parte di ciascuna unità operativa di uno o più prodotti intermedi in cui saranno riportate le attività svolte e i risultati conseguiti. Sin dall'inizio della prima fase, verrà realizzato un sito web avente una duplice funzione: da un lato, consentire la condivisione, tra le sei unità di ricerca del materiale raccolto e di draft provvisori, e, più in generale, favorire il confronto sui singoli temi oggetto di interesse comune per lo sviluppo della ricerca; dall'altro lato, realizzare la più ampia diffusione all'esterno sia del progetto di ricerca, sia dei prodotti intermedi e finali che saranno elaborati.

Nella **seconda fase**, che impegnerà gli ultimi 9 mesi della ricerca, le singole unità operative opereranno in più stretto accordo tra loro. In questa fase, le singole unità procederanno al lavoro di confronto, integrazione, ed eventuale revisione dei prodotti intermedi al fine di pervenire al prodotto finale, che sarà costituito dalla pubblicazione di un'opera collettanea, o da una pluralità di monografie tra loro coordinate, in cui saranno raccolti e diffusi i risultati finali.

I lavori di questa seconda fase prevedono l'organizzazione di specifici incontri e seminari, in presenza (ove possibile) e da remoto, tra i componenti di tutte le unità di ricerca, finalizzati all'approfondimento congiunto dei profili che risulteranno maggiormente critici o problematici ed alla condivisione dello stato di avanzamento finale della ricerca.

A conclusione di questa fase, come detto, saranno delineate le conclusioni della ricerca, che prevedono la formulazione delle proposte elaborate per la risoluzione delle questioni esaminate, orientate alla realizzazione di un equilibrato bilanciamento tra le esigenze dell'impresa globale, digitale e robotica e i principi di tutela del lavoro. Nel corso di entrambe le fasi, si procederà alla divulgazione dei risultati raggiunti (sia, quindi, dei risultati intermedi, che di quelli finali) con le forme e le modalità già descritte, e in particolare mediante il sito web, la pubblicazione di prodotti scientifici (articoli, saggi e monografie) e la organizzazione di convegni, al fine di assicurare una capillare diffusione e la valorizzazione dei risultati stessi.

4. Possible application potentialities and scientific and/or technological and/or social and/or economic impact, with indications of the possible use of research infrastructures (max 10.000 caratteri. OK sono 2.846 caratteri)

Sotto il profilo scientifico, la ricerca può fornire un significativo avanzamento della conoscenza non solo per ciò che riguarda l'analisi delle singole aree tematiche indagate, ma soprattutto per ciò che riguarda l'enucleazione delle relazioni esistenti tra di esse e la sistematizzazione degli effetti prodotti dalle diverse forme di trasformazione organizzativa dell'impresa sul piano dei poteri del datore di lavoro e dell'assetto delle tutele dei lavoratori, sia *de iure condito* che in una prospettiva *de iure condendo*.

Dal punto di vista applicativo, le potenzialità della ricerca riguardano anzitutto la regolamentazione giuridica, in quanto i risultati della ricerca intendono offrire:

a) proposte di adeguamento del quadro normativo ad uso del legislatore e della discussione tra le forze parlamentari e i partiti politici, con particolare riguardo alla definizione dei limiti necessari per temperare – in materie sensibili quali il potere di controllo, la protezione dei dati personali, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il regime delle responsabilità solidali, la sicurezza sul lavoro – le esigenze dell'impresa che si trasforma nell'economia globale e digitale con i diritti fondamentali della persona;

b) concrete ipotesi di soluzione ad uso della giurisprudenza, utili, a legislazione invariata, per la definizione dei problemi interpretativi ed applicativi emersi nel contenzioso giudiziale (quali, per ricordare solo alcune delle questioni cui si è fatto cenno nel punto 2, la qualificazione dei rapporti di lavoro, il contenuto del diritto alla disconnessione, il confine tra potere di controllo del datore di lavoro e il diritto alla riservatezza del lavoratore, la disciplina applicabile nei cd. "cambi appalto").

Sul piano sociale ed economico, inoltre, il progetto riveste potenzialità applicative:

a) nei confronti delle parti sociali, offrendo anche per esse indicazioni utili per l'adeguamento delle forme di rappresentanza e per i futuri sviluppi della contrattazione collettiva, mediante l'individuazione delle criticità normative e delle ipotesi di soluzioni negoziali praticabili;

b) nei confronti delle imprese, alle quali potranno essere forniti modelli e tecniche di organizzazione che sappiano coniugare l'efficienza economica con la coesione, la partecipazione e la valorizzazione del lavoro.

Una specifica ricaduta positiva potrà aversi nei confronti delle imprese interessate all'utilizzo delle forme di aggregazione imprenditoriale e ai nuovi strumenti della "codatorialità" previsti dall'ordinamento.

Il sito web creato sin dalla fase di avvio della ricerca sarà utilizzato, oltre che per diffondere i risultati di carattere scientifico, per fornire ai soggetti interessati (istituzioni, sindacati, imprese) il supporto tecnico-giuridico utile all'applicazione dei risultati stessi nei rispettivi ambiti di interesse.

6. Bibliography (aggiornata con le indicazioni di tutte le unità. Max 5.000 caratteri. OK sono 4.997 caratteri)

AIMO M., IZZI D. (ed. by), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014

ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014

BELLAVISTA A., *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali ed azione collettiva nell'economia digitale*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, 151 ss.

CARINCI M.T., *Dall'impresa a rete alle reti di impresa (scelte organizzative e diritto del lavoro)*, Atti del Convegno internazionale di studio (Milano 26-27 giugno 2014), Milano, Giuffrè, 2015

CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Giappichelli, 2013

CARRIERI M., La forza dei sindacati: se è vero che cala e come si misura, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2021, 325 ss.

DE PETRIS P., Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale, in *MGL*, 2020, n. 4.

DE SARIO B., DI NUNZIO D., LEONARDI S., Azione sindacale e contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella fase 1 dell'emergenza da pandemia di covid-19, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*. 2021, 91 ss.

DONINI A., FORLIVESI M., ROTA A., TULLINI P., Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context, in *Transfer*, vol. 23, 2, 2017, p. 207 ss.

DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.

EMILIANI S.P., Il ruolo del sindacato e la disciplina dei controlli sul lavoratore, in C. Pisani, G. Proia, A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Padova, 2022, 439 ss.

EUROFOUND (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

FERRANTE V., Decentramento produttivo (interno ed internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta, *Riv. it. dir. lav.*, 2021, I, 45

FORLIVESI M., Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione, *Labour & Law Issues*, 4(1), 35-58, 2018

GARDES D., Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle, *Droit social*, 2021, p. 115

GAROFALO D., Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative, in AA.VV. *Giornate di Studio AIDLASS*, 18-19 maggio 2017

GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multi datoriale*, Giappichelli, Torino, 2017

KATSABIAN, It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality, *McGill Law Journal*, 65:3, 2020

LA TEGOLA O., Il conflitto collettivo nell'era digitale, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 538 ss.

LAZZARI C., *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, 2008

MARAZZA M., Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, 57 ss.

MC NICHOLAS C., POYDOCK M., RHINEHART L., Why workers need the Protecting the Right to Organize Act. Economic Policy Institute, 2021, www.epi.org

MILITELLO M., *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Torino, 2020

MOCELLA M., *Reti d'impresa e rapporti di lavoro*, Napoli, 2018

NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022

OCCHINO A., Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale, in *Labor*, 2019, 5 ss.

PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.

PERULLI A. (ed. by), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

PIZZOFERRATO A., Digitalisation of work: new challenges to labour law, in *ADL*, 2021, n. 6, p. 1329 ss.

POTOCKA-SIONEK, ALOISI, 'Festina Lente?': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 37, no. 1, 2021

PRASSL J., Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per Confederazione Europea dei Sindacati (CES), settembre 2018.

QUADRI G., Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela, DML, 2019, 735.

ROGERS B., The law and political economy of workplace technological change, Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review, vol. 55, 2020

ROMEI R., Il rapporto di lavoro nel trasferimento dell'azienda. Art. 2112, Giuffrè, 2021

SIGNORINI E., Il diritto del lavoro nell'economia digitale, Giappichelli, 2018.

SPEZIALE V., Il datore di lavoro nell'impresa integrata, DLRI, 2010, 1

TIRABOSCHI M. (ed. by), Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi: somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda, Giuffrè, 2006

TREU T., Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese, Ipsoa, 2015

VISSER J., I sindacati in transizione, Ginevra: ILO, 2020