

## La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0

Michele Forlivesi

*Sommario:* **1.** I lavoratori 2.0 ovvero micro-imprenditori figli della tecnologia digitale. – **2.** La debolezza economico-contrattuale dei lavoratori 2.0. – **3.** Sulla compatibilità col dettato costituzionale del riconoscimento del diritto all'organizzazione e all'azione collettiva dei micro-imprenditori. – **4.** Quale organizzazione per il sindacato 2.0? – **5.** Considerazioni conclusive.

### **1. I lavoratori 2.0 ovvero micro-imprenditori figli della tecnologia digitale**

Una delle principali caratteristiche del moderno capitalismo finanziario è senz'altro l'evoluzione tecnologica <sup>(1)</sup>, il cui avvento ha portato ad una massiccia digitalizzazione dei processi produttivi globali. Un tale contesto impone agli studiosi delle scienze economiche e sociali un radicale ripensamento dei tradizionali paradigmi analitico-descrittivi della realtà e, in particolare, una nuova riflessione sul *quantum* e sul *quomodo* della produzione industriale e dell'appropriazione di beni e servizi nel mercato globale. Infatti, l'impiego generalizzato delle tecnologie digitali e la conseguente digitalizzazione delle catene produttive non solo rendono più facile la trasmissione delle opere d'ingegno, ma sono in grado di cambiare le condizioni e le modalità della produzione giungendo a modificare la natura stessa del prodotto finale.

L'affermarsi di nuovi lavori e professionalità, frutto dell'informatica e della comunicazione, è fenomeno ampiamente studiato dalla dottrina sociologica <sup>(2)</sup>, la quale mette in luce come l'ascesa della micro-

---

\* *Dottorando in Diritto del lavoro, Università Alma Mater Studiorum di Bologna.*

<sup>(1)</sup> Sul punto si veda, in particolare, L. NIVARRA, *La funzione sociale della proprietà: dalla strategia alla tattica*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 512.

<sup>(2)</sup> Sul punto si veda, in particolare, A. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli,

imprenditorialità e del capitalismo personale rendano oramai inevitabile una declinazione plurale della nozione di lavoro autonomo, a suo tempo suggerita dalla dottrina lavoristica <sup>(3)</sup>. La digitalizzazione mette inesorabilmente in crisi, ibridandoli, concetti giuridici fino a ieri usati per descrivere e sistematizzare concettualmente processi produttivi, prodotti industriali e rapporti di lavoro. Nel mondo delle *communities*, del web 3.0, delle *smart cities*, delle stampanti 3D e del *cloud computing*, le nozioni di produttore, utente, consumatore, lavoratore, imprenditore si mescolano sovente in un *unicum* che, sfuggendo alle tradizionali dicotomie produzione/consumo, imprenditore/lavoratore, lavoro subordinato/lavoro autonomo, trova nella forza, altamente invasiva, dell'informazione e della *web reputation* la sua auto-legittimazione. Allo stesso tempo, la nuova cultura sociale impone una logica duramente selettiva, una sorta di *neo-darwinismo* del lavoro <sup>(4)</sup>, in quanto solo chi è in grado di governare le nuove tecnologie e i cambiamenti da esse indotti "sopravvive" nel mercato del lavoro digitale.

Tali considerazioni trovano plastico riscontro nella tendenziale diffusione della micro-imprenditorialità digitale quale forma di auto-impiego, caratterizzata, per un verso, dalla mitizzazione della creatività individuale, per l'altro, dalla condivisione e comunione dei saperi e del *know-how* tecnologico: tanto da far emergere, nel mercato del lavoro, nuovi attori, singolari e collettivi, non intercettati dai tradizionali canali delle rappresentanze sindacali. Tali lavoratori 2.0 sono soggetti che operano nel mercato del lavoro in maniera autonoma ed auto-organizzata ma che si trovano in condizioni di debolezza contrattuale ed economica rispetto ai grandi committenti.

---

1997; S. BOLOGNA, *Nuove forme di lavoro e classi medie nella società postfordista*, in AA.VV., *Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia*, Libreria delle donne, 2006, 37; P. BARBIERI, *Lavoro autonomo di «seconda generazione»: problemi e prospettive*, in *Polis*, 1998, n. 2, 263; A. BONOMI, E. RULLANI, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, 2005; C. RANCI (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, 2012.

<sup>(3)</sup> Si veda in particolare A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996.

<sup>(4)</sup> J. RASO DELGUE, *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in *q. Rivista*, 2014, n. 4, 957.

## 2. La debolezza economico-contrattuale dei lavoratori 2.0

La ricostruzione dei lavoratori 2.0 come micro-imprenditori operanti in un regime di pluricommitenza, sebbene sia un utile strumento analitico-descrittivo del fenomeno della micro-imprenditorialità digitale, non è in grado di risolvere, né di ridurre le esigenze e le aspettative di protezione sociale e contrattuale di tali lavoratori. Infatti, l'assenza di una stabile controparte contrattuale sulla quale allocare alcuni rischi e costi associati al lavoro e al non lavoro e attraverso cui selezionare una più generale condizione di vulnerabilità economica e sociale, secondo lo schema della parasubordinazione o del lavoro economicamente dipendente<sup>(5)</sup>, palesa l'insufficienza e l'inadeguatezza delle tradizionali categorie lavoristiche fondate sulla centralità della dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo.

Tali considerazioni rilanciano, rendendolo quanto mai attuale, il dibattito sulla individualizzazione del diritto del lavoro, intesa come valorizzazione della libertà di auto-determinazione del prestatore d'opera e dei suoi diritti fondamentali<sup>(6)</sup>. Un contributo a tale riflessione può essere dato dalla dottrina sociologica, la quale si è interrogata sul processo decisionale che spinge un soggetto ad avviare una micro-impresa. La risposta prevalente è quella del c.d. *unemployment push*: «la scelta dell'auto-impiego rappresenta un'alternativa alla disoccupazione e alla scarsità di opportunità occupazionali»<sup>(7)</sup>. In altre parole, l'auto-imprenditorialità costituirebbe una scelta di ripiego per i disoccupati e i

<sup>(5)</sup> La dottrina sul punto è sterminata: cfr., per citare solo i contributi più recenti, G. SANTORO-PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, n. 1, I, 108; A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 235; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, 2012, 63 ss.; M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, cap. I.

<sup>(6)</sup> La tendenza alla individualizzazione del diritto del lavoro e la sua connessione con i diritti fondamentali è stata oggetto di riflessioni dottrinali già negli anni Novanta, cfr., in particolare, S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *DLRI*, 1990, n. 45, 91; U. ROMAGNOLI, *Un diritto da ripensare*, in *LD*, 1995, 475 ss.; T. TREU, M. NAPOLI, *Dalle ragioni del diritto del lavoro ad un diritto del lavoro ragionevole. Riflessioni sul pensiero di L. Mengoni*, in *Jus*, 1996, n. 1-2; L. MARIUCCI, *Il diritto del lavoro della seconda Repubblica*, in *LD*, 1997, n. 2, 163 ss.; M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *RGL*, 1998, I, 311 ss.

<sup>(7)</sup> Così D.J. STOREY, *Understanding the Small Business Sector*, Thomson Learning, 1994.

lavoratori “deboli” che si rendono conto dell’impossibilità di entrare in un mercato del lavoro che è appannaggio dei lavoratori più forti e maggiormente tutelati. In quest’ottica il “mettersi in proprio” va inteso come una scelta di *second best* <sup>(8)</sup>.

A tale visione si contrappone il modello della *mobilità bloccata*, secondo il quale le persone decidono di passare al lavoro indipendente perché nel mercato del lavoro dipendente e nelle organizzazioni gerarchiche non riescono ad avanzare in misura corrispondente al loro percorso educativo/formativo, capacità e aspirazioni. La decisione di “mettersi in proprio”, quindi, non è più vista come risposta alle difficoltà di trovare un lavoro, ma come una strategia per migliorare la propria posizione occupazionale <sup>(9)</sup>.

Quale che sia la chiave di lettura del fenomeno, entrambe le teorie sono concordi nell’inquadrare il micro-imprenditore come un attore debole. Del resto, anche dal punto di vista giuridico, è possibile riscontrare una endemica debolezza contrattuale del micro-imprenditore nel mercato. È innegabile che il micro-imprenditore veda fortemente limitata la propria libertà negoziale messa duramente a repentaglio dal potere economico dei grandi committenti, in grado spesso di imporre unilateralmente tempi, modalità e risultati delle collaborazioni lavorative/commerciali <sup>(10)</sup>. Anche assumendo un punto di vista economico-organizzativo, la debolezza del micro-imprenditore è testimoniata dalla pressoché totale impossibilità di distribuire il rischio d’impresa su di una vasta clientela. Ciò determina l’insorgere di una istanza di protezione dell’investimento iniziale che espone il micro-imprenditore al rischio di comportamenti opportunistici (c.d. *stunk cost*) da parte di un committente forte, come il recesso anticipato <sup>(11)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> Sul punto cfr., in particolare, A. LINDBECK, D.J. SNOWER, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, 1988; M. AMBROSINI, *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, 2005.

<sup>(9)</sup> C. KWOK BUN, O. JIN HUI, *The many faces of immigrant entrepreneurship*, in R. COHEN (a cura di), *The Cambridge survey of world migration*, Cambridge University Press, 1995, 523.

<sup>(10)</sup> Per una analisi di tale problematica cfr. G. DAVIDOV, *The Three Axes of the Employment Relationship: A Characterization of Workers in Need of Protection*, in *The University of Toronto Law Journal*, 2002, vol. 52, n. 4, 357 ss.; R. PARDOLESI, *I contratti di distribuzione*, Jovene, 1979, 304 ss.

<sup>(11)</sup> Sul punto si veda, in particolare, R. PARDOLESI, *op. cit.*, 305 ss.; P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell’impresa*, in AA.VV., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Giuffrè, 2000, 3 ss.; L. CORAZZA, “Contractual Integration” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004, 85 ss.

Tali considerazioni portano a domandarsi se ed in qual misura sia possibile riconoscere anche a tali lavoratori/micro-imprenditori un nucleo protettivo irrinunciabile, di fondamento costituzionale, comprensivo della libertà di organizzazione, associazione e conflitto collettivo, necessario per assicurare anche a tali lavoratori 2.0 il diritto all'auto-determinazione e all'auto-realizzazione nel lavoro. Per rispondere a tale interrogativo è necessario partire dai legami che intercorrono tra le diverse declinazioni della libertà sindacale – a partire dalla libertà di contrattazione collettiva e conflitto collettivo – e il principio di uguaglianza sostanziale, ex articolo 3, comma 2, Cost., nel nuovo contesto di riferimento. Il fine è quello di comprendere quale latitudine possa assumere l'azione collettiva intesa come vettore d'istanze protettive di tali nuovi lavoratori, in quanto attori del mercato del lavoro contrassegnati da condizioni di debolezza contrattuale e/o socio-economica.

### **3. Sulla compatibilità col dettato costituzionale del riconoscimento del diritto all'organizzazione e all'azione collettiva dei micro-imprenditori**

Va innanzitutto premesso che sul piano testuale le tutele costituzionali del fenomeno sindacale non richiamano minimamente la fattispecie codicistica del lavoro subordinato, posto che non viene definito il loro ambito applicativo, lasciando all'interprete il compito di individuare «cerchia e titolarità» dei diritti da queste derivanti<sup>(12)</sup>, declinandoli alla luce del concreto contesto storico-sociale.

Del resto, il dibattito sul campo di applicazione della libertà sindacale e del diritto di sciopero ha una matrice antica e pre-fordista, risalendo, in particolare, all'attività di auto-tutela collettiva espressa nell'ambito dei rapporti associativi agrari, ove una consolidata esperienza di sindacalismo di fatto, anche molto conflittuale (che aveva visto i mezzadri lottare a fianco dei lavoratori salariati della terra e aderire alle relative organizzazioni confederali), contribuì a smentire «la correlazione sciopero-impresa capitalistica»<sup>(13)</sup>. Già allora era emersa, in dottrina e in giurisprudenza, la consapevolezza della configurabilità di un conflitto di interessi, e quindi di un interesse al conflitto, nell'ambito dei rapporti

---

<sup>(12)</sup> Così G. PERA, *Il diritto di sciopero*, in *RIDL*, 1986, I, 445.

<sup>(13)</sup> Sul punto si veda G. GIUGNI, *Aspetti e problemi del diritto di sciopero*, in *DL*, 1950, I, 86; L. MONTUSCHI, *Osservazioni in tema di legittimità di sciopero mezzadri-le*, in *RTDPC*, 1962, 1677 ss.

contrattuali preordinati al perseguimento di scopi comuni purché «un contraente si trovi in posizione di preminenza rispetto all'altro»<sup>(14)</sup>. In particolare tale vicenda fu l'occasione per affermare il collegamento sistematico tra gli articoli 3, 39 e 40 Cost., ossia la configurabilità dell'attività sindacale e del conflitto collettivo quali strumenti di rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione dell'eguaglianza sostanziale<sup>(15)</sup>, riflettendo in particolare sul valore costituzionale del termine "lavoratore" e sul conseguente status oltre i confini del lavoro subordinato in senso stretto<sup>(16)</sup>.

Sviluppando tali argomentazioni, in dottrina si è affermato che la contrattazione collettiva e il diritto di sciopero, nella misura in cui sono strumenti per realizzare il principio di uguaglianza sostanziale, ex articolo 3, comma 2, Cost., devono essere riconosciuti a tutti i soggetti che versino in una condizione di debolezza contrattuale ed economica<sup>(17)</sup>.

Un ruolo chiave nel recepimento di tale posizione dottrinale è stato giocato dalla giurisprudenza costituzionale. In particolare, la Corte con la sentenza n. 222/1975 ha chiarito che i micro-imprenditori privi di dipendenti sono titolari della libertà sindacale e del diritto di sciopero in quanto «la realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela non può non essere

---

<sup>(14)</sup> Così Pret. Monsummano Terme 29 febbraio 1956, in *MGL*, 1956, 161.

<sup>(15)</sup> Per approfondire cfr. P. CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *RGL*, 1952, I, 221 ss.; C. MORTATI, *Il lavoro nella costituzione*, in *DL*, 1954, I, 149 ss.; C. SMURAGLIA, *La costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Feltrinelli, 1958; G. BRANCA, *Libertà e diritto di sciopero*, in AA.Vv., *Diritto di sciopero*, Cedam, 1968, 73 ss.; F. MANCINI, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976; U. ROMAGNOLI, *Art. 40*, in AA.Vv., *Rapporti economici. Art. 35-40*, Zanichelli, 1979; G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2001.

<sup>(16)</sup> G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, Zanichelli, 1970, 1-53; L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *q. Rivista*, 2005, n. 1, 70-94; S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, n. 1, I, 47-69; M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *q. Rivista*, 2010, n. 3, 674-703.

<sup>(17)</sup> Sul punto cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979, 119; M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, 1994, 184; G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1997, 201; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Il diritto sindacale*, Utet, 2006, 246; G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2007, 229.

compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro»<sup>(18)</sup>.

Portata e confini di tale indirizzo sono stati successivamente precisati dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità. Da un lato la Corte di Cassazione<sup>(19)</sup> ha ribadito che «il diritto di sciopero può essere esercitato non solo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato in senso tecnico-giuridico, ma anche tutte le volte che si verifichi una posizione di debolezza del prestatore d'opera nei confronti della controparte, dalla quale deriva la "predisposizione al conflitto" che da luogo a quel "diritto al conflitto" costituente il fondamento stesso dell'organizzazione sindacale e, quindi, del diritto di sciopero»; dall'altro, la stessa Corte costituzionale è tornata sul punto respingendo il tentativo di ampliare la portata della sentenza del 1975 alle astensioni dall'attività poste in essere da piccoli imprenditori con uno o due dipendenti e ribadendo che il *discrimen* tra sciopero e serrata è l'esercizio esclusivamente personale o meno dell'impresa<sup>(20)</sup>.

---

<sup>(18)</sup> Così C. cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *FI*, 1975, n. 7-8, I, 1569, nella quale viene dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 506 c.p. per contrasto con l'art. 49 Cost.: «ad integrare la nozione tipica di serrata è sufficiente il comportamento anche di un singolo soggetto, purché sia datore di lavoro e dalla sua condotta consegua la sospensione del lavoro subordinato nell'ambito dell'azienda; perché si abbia sciopero, invece, è necessaria una sospensione del lavoro da parte di una pluralità di lavoratori che agiscano d'accordo per il perseguimento di un comune interesse. Da questa distinzione, che trova riscontro nella realtà socio economica, deriva che non può considerarsi serrata l'astensione dal lavoro di un soggetto che personalmente gestisce un'azienda, in quanto non avendo persone alle proprie dipendenze e non essendo perciò datore di lavoro nei termini propri di questa espressione, non può col suo contegno dar luogo a quella sospensione del rapporto di lavoro subordinato che si è detto essere elemento indispensabile per la configurazione di questa forma di autotutela. L'esattezza di questa opinione è del resto confermata dalla stessa struttura giuridica dell'incriminazione prevista dall'articolo 506 del codice penale la quale esige per la punibilità dei piccoli esercenti che essi sospendano collettivamente – almeno in numero di tre – il lavoro. Impropriamente quindi la norma in esame definisce serrata la sospensione del lavoro dei piccoli esercenti che personalmente gestiscono un'azienda industriale o commerciale nel campo di una professione, di un'arte o un mestiere. La realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela, strutturata dallo stesso codice sul modello di quella dei lavoratori dipendenti, non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro».

<sup>(19)</sup> Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *FI*, 1978, I, 1630.

<sup>(20)</sup> Così C. cost. 26 marzo 1986, n. 53, in *DL*, 1986, II, 246; nella quale si afferma che in presenza di dipendenti l'astensione dall'attività determina la sospensione dei

L'indirizzo proposto è oggi consolidato e fatto proprio anche dalla Commissione di garanzia la quale, a più riprese, ha avuto modo di ribadire il principio secondo cui l'astensione collettiva di imprenditori che esercitano un servizio pubblico essenziale senza lavoratori alle proprie dipendenze è assimilabile allo sciopero, mentre in presenza di dipendenti l'astensione, anche se collettiva, va ricondotta alla mera libertà di serrata<sup>(21)</sup>.

Dall'analisi svolta emerge chiaramente come la giurisprudenza consideri l'assenza di dipendenti come indice di debolezza economica e contrattuale in grado di portare al riconoscimento della libertà sindacale, nelle sue declinazioni di organizzazione, contrattazione e conflitto collettivo, in capo ai lavoratori autonomi/micro-imprenditori.

Riconoscere la potenziale sindacabilità dell'interesse collettivo dei micro-imprenditori non significa automaticamente ed arbitrariamente identificare come sindacati qualunque loro aggregazione associativa, necessitando in ogni caso il perseguimento di un interesse collettivo sindacale, inteso come l'indivisibile combinazione e sintesi (non somma) dei singoli interessi individuali di un gruppo organizzato di lavoratori<sup>(22)</sup>.

Alla luce di ciò emerge l'esigenza di individuare ulteriori requisiti, oltre alla rappresentanza di soggetti caratterizzati da debolezza economico-contrattuale nel mercato del lavoro, necessari per selezionare caso per caso quali aggregazioni ricadano sotto la più incisiva protezione degli articoli 39 e 40 Cost. e quali, invece, sotto la più debole tutela prevista dell'articolo 18 Cost. Tali indici ulteriori potrebbero essere individuati nello svolgimento di attività contrattuale collettiva con grandi committenti; nell'affiliazione di tali nuove rappresentanze alle grandi confederazioni dei lavoratori dipendenti; nell'assenza di dipendenti da parte dei soggetti rappresentati; nel ricorso ad azioni di conflitto organizzato; in generale, nella capacità di imporsi come interlocutore contrattuale collettivo alla controparte negoziale forte.

---

relativi rapporti di lavoro e deve quindi qualificarsi come serrata, sfuggendo alla protezione costituzionale dell'art. 40 Cost.

(<sup>21</sup>) Delibera della Commissione di garanzia 7 maggio 1998, n. 98/239-2.1, nella quale si afferma che «come ribadito più volte dalla Commissione, ove svolte da gestori senza dipendenti, le astensioni collettive sono assimilabili – in base alla giurisprudenza costituzionale – alle azioni di sciopero, rientranti, in quanto tali, nel campo di applicazione della l. 146/1990 [mentre], ove si tratti di gestori con propri dipendenti, le astensioni collettive si configurano come serrata».

(<sup>22</sup>) Sul punto si veda F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1995, 29 ss.

#### 4. Quale organizzazione per il sindacato 2.0?

Se dunque in linea di principio è possibile allargare i confini degli articoli 39 e 40 Cost. fino a ricomprendervi anche i lavoratori autonomi/micro-imprenditori privi di dipendenti, la vera sfida per il sindacato è la creazione di forme e modalità di aggregazione collettiva in grado di intercettare e sintetizzare l'interesse collettivo di tali nuovi lavoratori imponendo ai grandi committenti, anche tramite il conflitto collettivo, nuove forme di contrattazione. Tale sfida non può che essere rivolta anzitutto alle tre storiche confederazioni le quali, meglio di ogni altra organizzazione sindacale, possono legittimare la sindacabilità dell'interesse perseguito da tali nuovi lavoratori/micro-imprenditori, scongiurando il rischio di una mutazione dell'interesse collettivo in un interesse lobbistico-corporativo, con la conseguente fuoriuscita dai confini protettivi degli articoli 39 e 40 Cost. tracciati dalla giurisprudenza costituzionale.

Le modalità di organizzazione di tali nuovi soggetti potrebbero passare riscoprendo soluzioni antiche da rivitalizzare (come la rappresentanza sindacale di mestiere) e/o adottando soluzioni organizzative "a rete" sulla base di sperimentali esperienze nazionali ed internazionali. L'analisi del dato reale rileva, infatti, la presenza di una pluralità di aggregazioni più o meno sindacali che si rivolgono alle nuove forme di lavoro autonomo e alla micro-impresa.

Le più risalenti sono quelle nate dal tentativo delle tre confederazioni storiche di creare una contrattazione *ad hoc* per i lavoratori parasubordinati: Nidil, Alai e Cpo<sup>(23)</sup>. Tali associazioni mantengono un assetto organizzativo piuttosto tradizionale chiaramente mutuato dalla organizzazione sindacale confederale, articolandosi secondo uno schema centralizzato che prevede un coordinamento nazionale, nominato tramite "co-promozione" dal Comitato direttivo confederale nazionale, e una segreteria nazionale nominata su proposta dello stesso coordinamento nazionale. In altre parole, le organizzazioni interne di tali soggetti si

---

<sup>(23)</sup> Rispettivamente Nuove identità di lavoro (Cgil), Associazione dei lavoratori atipici e interinali (Cisl), Coordinamento per l'occupazione dei lavoratori atipici (Uil). Per approfondire storia, organizzazione e contrattazione si rinvia a S. SCARPONI, F. BANO, *Forum sul tema*, in S. SCARPONI, F. BANO (a cura di), *Lavoratori "parasubordinati" e rappresentanza sindacale*, LD, 1999, n. 4, 635 ss.; T. VETTOR, *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, ivi, 619 ss.; M. MASCINI, *I nuovi soggetti delle relazioni industriali: Cgil-Nidil*, in *LI*, 2000, n. 4, 11 ss.; C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, 2006, 58 ss.

configurano seguendo lo schema tipico delle federazioni che compongono le strutture confederali di Cgil, Cisl e Uil<sup>(24)</sup>. La forte influenza delle confederazioni tradizionali su tali soggetti si riflette anche nella scelta di rappresentare soggetti dagli interessi disomogenei e dal non agire in un determinato settore merceologico, scelte rispondenti alla volontà delle confederazioni di evitare attriti con la propria base tradizionale<sup>(25)</sup>, oltreché sui contenuti della contrattazione collettiva, calibrata sull'idea di una necessaria estensione delle tutele tipiche del lavoro subordinato al lavoro autonomo economicamente dipendente e all'autoimpiego. Tale approccio è stato fortemente criticato da quella parte di dottrina che ha accusato tali organizzazioni di «avallare un'omologazione strisciante alla disciplina del lavoro subordinato»<sup>(26)</sup>. Parzialmente differente è l'associazione Networkers, creata all'interno di Uiltucs, che si configura come piattaforma sindacale on-line rivolta ai professionisti e ai lavoratori dell'ICT. Il progetto, nato nell'ambito della categoria della Uil che si occupa della rappresentanza sindacale del settore terziario, ha come scopo quello di supportare i professionisti del web nel mercato del lavoro attraverso una serie di servizi dedicati quali: consulenze individuali on-line, corsi di formazione su professionalità e *skills* dell'ICT, intermediazione di lavoro nel settore<sup>(27)</sup>. Anche tale soluzione aggregativa, tuttavia, non è priva di criticità, prima su tutte la pressoché totale assenza di attività sindacale e di contrattazione collettiva che portano inevitabilmente ad identificare tale organizzazione con un'associazione lobbistica di servizi *ex* articolo 18 Cost., e dunque distante dalla nozione di organizzazione sindacale portatrice di interessi collettivi ai sensi dell'articolo 39 Cost.

Più interessanti ed innovative risultano le esperienze di Acta (Associazione consulenti del terziario avanzato) e IWA (International Web Association) che si caratterizzano per essere delle *quasi-unions* a livello nazionale (Acta) ed internazionale (IWA). Tali aggregazioni di lavoratori autonomi/micro-imprenditori si configurano come associazioni ba-

---

<sup>(24)</sup> Cfr. le osservazioni di C. LAZZARI, *op. cit.*, 118, spec. nota 289; T. VETTOR, *op. cit.*, 619 ss.

<sup>(25)</sup> Sul punto cfr. M. CARRIERI, *Come regolare i nuovi lavori*, in *LI*, 1999, n. 3, 15; D. GOTTARDI, *Questioni aperte sulle strategie sindacali*, in *LD*, 1999, n. 4, 651-655; S. SCARONI, F. BANO, *Presentazione* di S. SCARONI, F. BANO (a cura di), *op. cit.*, 543 ss.; A. VALLEBONA, *Profili sindacali del lavoro parasubordinato*, in *ADL*, 2000, n. 1, 109; L. BELLARDI, *op. cit.*, 82 ss.; A.M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, 2005, 53 ss.

<sup>(26)</sup> Così U. ROMAGNOLI, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, in *LD*, 1999, n. 4, 549; si veda anche A. VALLEBONA, *op. cit.*, 109.

<sup>(27)</sup> Per approfondire si veda il sito [sindacato-networkers.it](http://sindacato-networkers.it), area *Chi siamo*.

sate sul lavoro volontario, composte da un *core* impegnato in modo continuativo e da una *membership* “liquida”. Per quanto riguarda la politica negoziale, esse cercano di combinare un’attività di *servicing*, a livello territoriale e regionale, con una generale politica di *advocacy*. I soggetti a cui si rivolgono sono selezionati sulla base dell’omogeneità tecnico-professionale dell’attività lavorativa anche se, spesso, le politiche e la negoziazione posta in essere punta alla tutela di un insieme professionale uniforme che va al di là degli iscritti alla associazione<sup>(28)</sup>. Nonostante tali peculiarità, la struttura “a rete”, abbinata ad un massiccio utilizzo delle potenzialità di internet per lo sviluppo di modalità di aggregazione ed elaborazione di piattaforme rivendicative, può essere un interessante modello organizzativo per il sindacato 2.0 per unire e rappresentare i lavoratori del web e i micro-imprenditori digitali.

La bontà del meccanismo organizzativo “a rete” è anche testimoniata dalla fortunata esperienza statunitense del National Day Laborer Organizing Network (NDLON, rete organizzativa nazionale dei lavoratori giornalieri), diffuso in numerosi Stati e con il gruppo centrale in California. L’organizzazione si caratterizza per fornire ai lavoratori temporanei le informazioni necessarie per individuare i “buoni” e i “cattivi” datori di lavoro in cerca di manodopera. La struttura orizzontale del sindacato, dislocato in autonomi organismi cittadini coordinati e perennemente interconnessi, rende possibile fornire ai lavoratori iscritti alla rete un flusso informativo in tempo reale, costantemente aggiornato, la cui bontà e verificabilità è affidata alla diretta esperienza lavorativa di altri lavoratori giornalieri precedentemente occupati nel medesimo impiego. Tale meccanismo permette al sindacato di indirizzare i lavoratori verso un naturale boicottaggio nei confronti dei datori di lavoro che offrono le peggiori condizioni retributive e contrattuali e dà all’organizzazione la forza necessaria per rivendicare e negoziare accordi migliorativi a livello territoriale (di città)<sup>(29)</sup>.

Del resto è innegabile che la struttura organizzativa reticolare unita alle potenzialità di internet e delle nuove tecnologie abbia degli evidenti vantaggi: permette di coinvolgere direttamente i lavoratori rappresentati senza passare da gerarchie o incarichi formali, è auto-organizzata ed

<sup>(28)</sup> Cfr. i rispettivi statuti pubblicati sui siti di Acta ([www.actainrete.it](http://www.actainrete.it), area *Chi siamo*, sezione *Statuto Acta*) e di IWA ([iwanet.org/it](http://iwanet.org/it), area *Cos’è IWA*, sezione *Missione e filosofia*).

<sup>(29)</sup> Si veda il sito [www.ndlon.org](http://www.ndlon.org), area *About Us*. In dottrina si vedano le osservazioni di W. DÄUBLER, *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, in *LD*, 2015, n. 1, 93-103.

auto-coordinata, è difficilmente reprimibile in quanto “liquida” e dislocata nella rete, prescinde da ideologie di politica sindacale, può approdare a nuove ed innovative forme di partecipazione e conflitto collettivo, richiede un minimo dispendio di risorse economiche e di tempo per essere alimentata, essendo sufficiente un computer e una connessione internet.

La sensazione che si ricava dalle esperienze illustrate è che vi sia più di uno spazio per immaginare la (ri)nascita di un sindacalismo e di un sindacato 2.0, che, sfruttando appieno le potenzialità di internet e delle nuove tecnologie, sappia creare nuove forme di rappresentanza di mestiere<sup>(30)</sup> in grado di sintetizzare gli emergenti e mutevoli interessi collettivi dei lavoratori 2.0 e dar vita ad innovative forme di conflitto collettivo, ricorrendo ad una organizzazione a rete e all’interconnessione via web dei lavoratori.

Per certo, occorrerà tenere ben presente che sia le modalità di selezione ed aggregazione degli interessi dei rappresentati, sia quelle di pressione e contrattazione non possono essere definite a priori e una volta per tutte, né essere semplicemente dedotte meccanicamente dalle circostanze concrete, in quanto nel nuovo contesto produttivo dar voce a qualcuno (i lavoratori 2.0) può entrare in rotta di collisione con la rappresentanza dei soggetti tradizionalmente tutelati dal sindacato (i lavoratori subordinati standard), salvo che non ci si affidi ad una molteplicità scoordinata di strutture sindacali *ad hoc* che difficilmente potranno però dar luogo ad una qualche strategia comune e/o coerente a livello generale.

Rinnovare, nel senso di estendere a nuovi soggetti emergenti nel mercato del lavoro, la rappresentanza sindacale non è dunque semplicemente un problema di volontà o di risorse, ma implica, anche e soprattutto, una ridefinizione della base della solidarietà tra lavoratori. Proprio per questo una possibile via da seguire potrebbe essere quella di riscoprire

---

<sup>(30)</sup> Si veda in particolare A. TOURAINE, *Dall’antica alla nuova sociologia del lavoro*, in A. VARNI (a cura di), *Alla ricerca del lavoro. Tra storia e sociologia: bilancio storiografico e prospettive di studio*, Rosenberg & Sellier, 1998, 36-37, il quale evidenzia che nell’odierna civiltà caratterizzata dalla discontinuità dal lavoro «il mestiere costituisce un elemento di continuità e quindi una condizione di identità personale». Sul punto cfr. anche L. ZOPPOLI, *Lavoro, mercato, regole. Alla ricerca di nuovi equilibri*, in *DML*, 1999, n. 3, 429-430; A. ACCORNERO, *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *LD*, 2001, n. 2, 320; A. ACCORNERO, *Spunti per un’agenda sui cambiamenti del lavoro*, in *DML*, 2000, 261-262; A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, 1997, 198; R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004, 144 ss.; C. LAZZARI, *op. cit.*, 40.

un *social capital unionism* (sindacalismo del capitale sociale) <sup>(31)</sup> che punti a valorizzare, secondo una logica neo-mutualistica, le differenze e le capacità di nuovi e “vecchi” lavoratori mediante una contrattazione di solidarietà intercategoriale e interprofessionale, superando i limiti sia della concezione del sindacalismo di servizi (*servicing model*), che denaturalizzerebbe il sindacato trasformandolo in una lobby portatrice di interessi non più sindacali ma bensì corporativi, sia quella del sindacato-organizzazione (*organizing model*), sempre più inadeguato al nuovo contesto produttivo ed economico in quanto strutturalmente dipendente dalla presenza di un luogo di lavoro stabile in cui radicare l’agire sindacale.

## 5. Considerazioni conclusive

Quale che sia la soluzione organizzativa prescelta, occorrerà creare nuove forme di rappresentanza in grado di attuare una negoziazione calibrata sulle peculiari esigenze dei nuovi lavoratori/micro-imprenditori, ponendo al centro la loro auto-determinazione e auto-realizzazione ed agendo sulla parità nell’accesso alle opportunità di lavoro e sulla promozione delle competenze. In sostanza, la sfida da cogliere per il sindacato è quella di dar vita ad una nuova contrattazione collettiva in grado di garantire un’effettiva protezione del micro-imprenditore nel mercato, una piena valorizzazione delle competenze ed un efficace equilibrio negoziale con i grandi committenti. La realizzazione di tale ambizioso progetto potrebbe avvenire incentivando le grandi confederazioni a creare aggregazioni sindacali in grado di concludere accordi collettivi volti a garantire agli iscritti un apparato protettivo operante, anche e soprattutto, nelle fasi di non lavoro derivanti da mancanza di commesse.

A titolo meramente esemplificativo sarebbe possibile ipotizzare:

- a. fissazione di un compenso minimo inderogabile;
- b. incentivi all’inserimento, da parte dei committenti nei contratti d’opera, di clausole di durata minima, per scongiurare comportamenti opportunistici da parte dei grandi committenti, i quali, al fine di evitare

---

<sup>(31)</sup> Per approfondire tale soluzione si cfr. R. GUMBRELL MCCORMICK, R. HYMAN, *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013; N. BROWN JOHNSON, *Unions as social capital: the impact of trade union youth programmes on young workers' political and community engagement*, in *European Review of Labour and Research*, 2005, vol. 11, n. 4, 605-616.

i costi della risoluzione anticipata del rapporto, potrebbero stipulare contratti di breve durata reiterati nel tempo;

c. concessione di assegni formativi individuali e finanziamento di percorsi di aggiornamento professionale mirati al rafforzamento e alla certificazione delle competenze durante e/o al termine della collaborazione, in aggiunta o come parte del corrispettivo per la prestazione svolta;

d. sostegno ai processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione e allo sviluppo delle collaborazioni con micro-attività imprenditoriali;

e. partecipazione dei committenti al finanziamento di prestazioni previdenziali in caso di sospensione dell'attività per malattia, gravidanza, maternità e paternità, infortunio, cura e assistenza di familiari, mediante assegni di servizio o erogazioni mutualistiche<sup>(32)</sup>.

A prescindere dalle soluzioni tecniche che potranno essere in concreto negoziate, la via che il sindacato dovrebbe seguire per non rimanere impotente di fronte al turbinoso evolversi del mercato sembra essere quella di riscoprire il lavoratore come persona, ossia come soggetto a cui è assicurata la libertà di auto-determinarsi nel lavoro prestato in qualunque forma, e dotarlo di un apparato di tutele in grado di neutralizzare lo squilibrio di potere tra le parti contrattuali.

**La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0 – Riassunto.** *L'A. sottolinea come l'evoluzione tecnologica e la massiccia digitalizzazione dei processi produttivi globali non solo permettano l'affermarsi sul mercato di nuovi lavori e professionalità, ma impongano un radicale ripensamento dei tradizionali paradigmi analitico-descrittivi e, in particolare, una nuova riflessione sul quantum e sul quomodo della produzione industriale e dell'appropriazione di beni e servizi nel mercato globale. Tali considerazioni fungono da premessa per l'analisi del fenomeno della micro-imprenditorialità digitale quale nuova forma di auto-impiego, caratterizzata da debolezza contrattuale ed economica, intrapresa per accedere ad un mercato del lavoro bloccato e/o insoddisfacente. L'indagine si concentra specificatamente sulla possibilità di estendere in via interpretativa le garanzie costituzionali di cui agli artt. 3, 39 e 40 Cost. a tali nuovi lavoratori 2.0 e sui possibili meccanismi associativi deputati a creare rappresentanze e tutele di nuovi ed emergenti interessi collettivi. L'analisi si conclude con una riflessione sul futuro del sindacato incentrata sulla valorizzazione della persona del lavoratore, quale soggetto a cui deve essere assicurata*

---

<sup>(32)</sup> L'idea è quella di adattare al lavoro digitale alcune tutele teorizzate dalla dottrina per il lavoro autonomo economicamente dipendente. Per un'approfondita analisi delle proposte di tutela del lavoro autonomo economicamente dipendente si rinvia a A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2015, n. 235, 27-28.

*la liberà di auto-determinarsi nel lavoro prestato in qualunque forma, e sulla necessità di creare un sindacato 2.0 in grado di negoziare un apparato di tutele idoneo ad arginare la debolezza contrattuale ed economica dei lavoratori digitali nel mercato del lavoro.*

**The challenge of 2.0 workers representation (Article in Italian) – Summary.** *The A. underlines the impact of ICT and knowledge society on the creation of new forms of job and the necessity of a radical afterthought of the traditional analytical-descriptive paradigms of the reality. Such considerations are the premise for the analysis of the phenomenon of the digital micro-entrepreneurship as new form of auto-employment, characterized by contractual and economic weakness, undertaken in a labour market crippled and unrewarding. The investigation specifically focuses on the possibility of a interpretative extension of arts. 3, 39 and 40 Cost. to workers 2.0 and on the possible associative mechanisms able to create representations and rights for new collective interests. Analysis ends with a reflection on the future of unions, on the protection of the person of worker and on the necessity to create new trade unions to bargain rights of the digital workers in the labour market.*