



Numero 1 / 2022

Marco Biasi

Il *Decent Work* tra politica e sistema

Il *Decent Work* tra politica e sistema*

Marco Biasi

Professore associato di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

Sommario. 1. Premessa. 2. Il *Decent Work* come imperativo di *policy*. 3. La costruzione della nozione di *Decent Work*: tra etimologia ed istanze di libertà della persona. 4. L'addentellato del *Decent Work* nelle fonti primarie dell'ordinamento *multi-level*. 5. Le tracce del *Decent Work* nella legislazione interna. 6. L'orizzonte della ricerca.

Abstract. Nel contributo, l'A. espone le linee essenziali dell'indagine sul *Decent Work* svolta dall'unità di Milano coinvolta nel progetto "PRIN 2017" a tema "WORKING POOR N.E.E.D.S.: New Equity, Decent work and Skills". Nell'escludere che si possa riconoscere nel *Decent Work* una fattispecie autonoma e produttiva di effetti a livello di diritto positivo, l'A. rileva come, in una prospettiva di *policy*, il *Decent Work* richieda che l'opera di "costruzione ed isolamento" della relativa nozione prenda corpo dalle istanze di libertà della persona che lavora, alle base delle ultime iniziative intraprese sul tema a livello sovranazionale e non prive di addentellati nel diritto interno ed euro-unitario.

Abstract (ENG). In the essay, the Author draws the lines of the inquiry on Decent Work conducted by the University of Milan Unit within the "PRIN 2017" project on "WORKING POOR N.E.E.D.S.: New Equity, Decent work and Skills". The Author points out that Decent Work is not yet a legal institution; on the contrary, it is a policy goal which pivots around the promotion of the liberty of any person who works, as clearly displayed by the most recent initiatives in matter at both the national level and the supra-national level.

1. Premessa

In qualità di rappresentante dell'unità milanese coinvolta nel "PRIN 2017" dedicato al tema de "WORKING POOR N.E.E.D.S.: NEw Equity, Decent work and Skills", il mio compito sarà di esporre le linee essenziali di una ricerca ancora *in itinere*, trovandoci al volgere della seconda annualità di un progetto triennale. Per tale ragione, nel mio intervento gli interrogativi prevarranno inevitabilmente sulle soluzioni e le prime conclusioni non potranno che avere un carattere provvisorio.

Come ricordato dalla nostra P.I., Prof.ssa Marina Brollo, all'unità milanese è demandato il compito di "individuare la nozione di *Decent Work* attraverso l'esame delle fonti nazionali e sovranazionali".

* Il presente contributo è stato realizzato nell'ambito del progetto "WORKING POOR N.E.E.D.S.: NEw Equity, Decent work and Skills", CUP G24I19002630001, finanziato a valere del programma "PRIN 2017".

Nel confrontarci con una nozione estranea rispetto alle categorie giuridiche tradizionali (tanto da richiedere un'apposita "individuazione", come si legge nel progetto iniziale), abbiamo scelto di suddividere gli approfondimenti tematici assegnati ai singoli componenti dell'unità seguendo l'articolazione del sistema delle fonti. Lo scrivente si sta occupando del *Decent Work* nelle fonti internazionali e nell'agenda dell'OIL e delle Nazioni Unite, il Prof. Alessandro Boscati dell'addentellato costituzionale del lavoro dignitoso, la Prof.ssa Tiziana Vettor del lavoro dignitoso nell'ordinamento euro-unitario, la Dott.ssa Caterina Timellini delle tracce della garanzia del lavoro dignitoso nella più recente legislazione nazionale, la Prof.ssa Alessandra Sartori della promozione del lavoro dignitoso attraverso una rilettura lavoristica dell'art. 603-bis c.p. ed il Prof. Jlia Pasquali Cerioli, ecclesiasticista, del rapporto tra la libertà religiosa, la dignità della persona ed il *Decent Work*. Il tema, apparentemente più circoscritto, della tutela della salute e della sicurezza degli ormai celebri *riders* ha visto impegnato il nostro assegnista, Dott. Mattia Tornaghi, il quale, all'esito di una intensa attività di ricerca annuale, ha redatto un interessante saggio che ha trovato collocazione sulla prestigiosa rivista *Diritto della Sicurezza Sociale*¹.

2. Il *Decent Work* come imperativo di *policy*

All'esito di una prima ricognizione, sembra innanzitutto doversi escludere che si possa riconoscere nel *Decent Work* una fattispecie autonoma e produttiva di effetti a livello di diritto positivo (nazionale e non).

Piuttosto, ci si può riferire ad un imperativo di *policy*, ovvero ad una prospettiva orientativa di regolazione del lavoro: in sostanza, mutuando un'efficace immagine utilizzata dal Prof. Domenico Garofalo in un recentissimo saggio sulla declinazione lavoristica dello sviluppo sostenibile², il *Decent Work* fungerebbe da "stella polare" per i successivi interventi del legislatore nazionale e soprattutto sovranazionale, oltre che, naturalmente, da oggetto di approfondimento in letteratura³.

Tra le molteplici iniziative, si segnala in particolare l'Agenda dell'Oil sul *Decent Work* del 1999⁴ e la successiva Dichiarazione sulla Giustizia Sociale per una Globalizzazione Equa del 2008⁵. Ancora, la promozione del *Decent Work* viene posta quale specifico obiettivo – Sustainable Development Goal n. 8 – dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta nel 2015⁶, venendo poi riaffermata nel 2019, in occasione del Centenario dell'Oil⁷, e da ultimo ribadita, nel contesto della transizione post-pandemica, dalla Comunicazione della

¹ M. Tornaghi, *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 2, 60 ss. (reperibile al link [Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders | Diritto della sicurezza sul lavoro \(uniurb.it\)](#)).

² D. Garofalo, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *DML*, 2021, 1, 35 ss.

³ M. Borzaga, *Le politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'Unione europea in tema di contrasto alla povertà*, in *LD*, 2019, 1, 63 ss.; M. Borzaga, M. Mezzetti, *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, in *LD*, 2019, 3, 447 ss., e ivi ampi riferimenti; B. Hepple, *Equality and Empowerment for Decent Work*, in *Int. Lav. Rev.*, 2001, 140, 1, ss.

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

⁵ https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_099766/lang--en/index.htm.

⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm>.

⁷ ILO Centenary Declaration for the future of work 21 giugno 2019: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

Commissione Europea del 2022 sul lavoro dignitoso per una giusta transizione ed una ripresa sostenibile⁸. Si tratta, a tutta evidenza, di documenti eterogenei, internamente ed esternamente, ma dai quali traspare chiaramente la centralità della tematica nelle correnti iniziative degli organismi sovranazionali che perseguono, tra gli altri, gli ideali della giustizia economica e sociale.

3. La costruzione della nozione di *Decent Work*: tra etimologia ed istanze di libertà della persona

Alla luce di quanto rilevato, nella discussione sul *Decent Work* il momento politico risulta al momento largamente prevalente su quello giuridico.

Ciò concorre a rendere particolarmente arduo il compito di “costruire” una nozione tecnica di *Decent Work*, attraverso l’isolamento dei suoi potenziali elementi discretivi nel variegato sistema di fonti multi-livello che la nostra ricerca intende scandagliare.

Un primo ausilio potrebbe invero giungere dall’etimologia. È infatti interessante notare che l’aggettivo “*decent*” trova una comunanza di radice con la “*dignitas*”, tanto è vero che l’aggettivo in parola viene di regola associato ad una persona e/o ad un’attività umana⁹. Se, dunque, “*a decent person*” è una persona rispettabile e di valore, a “*decent job*” (o la sua variante astratta “*Decent Work*”) dovrebbe tradursi in (un) lavoro rispettato e, dunque, protetto: molto più, dunque, a livello qualitativo, di un lavoro meramente “*decente*”, che invece rimanda a quello che si usa definire, in termini talvolta (e a torto) spregiativi, come “il minimo sindacale”.

Né il riferimento alla persona, prima ancora che al lavoro, può peraltro dirsi casuale. Se si guarda alle già citate iniziative dell’OIL e delle Nazioni Unite, si nota come alla dimensione delle tutele (di base) nel lavoro (compenso minimo; orario di lavoro massimo e ferie; limitazione dei controlli a distanza; sicurezza sul lavoro) si affianchino guarentigie non strettamente lavoristiche – ma sicuramente riconducibili all’idea di uno sviluppo socialmente, oltre che economicamente, sostenibile¹⁰ – come il diritto ad un alloggio confortevole e ad un’assistenza sanitaria adeguata¹¹. Pare dunque che alla radice di questa linea d’azione comune si pongano istanze di affrancamento tanto da una soggezione all’altrui potere (se non dominio), quanto da uno stato di bisogno, ossia entrambi i profili che, nella sofisticata lettura di Hannah Arendt, rimandano all’idea della libertà –*liberation* – della persona¹². Chi scrive ha in effetti tentato, in altra sede, di collocare l’attuale

⁸ EU Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery*, Brussels, 23.2.2022 COM (2022), 66 final.

⁹ V. <https://dictionary.cambridge.org/it/dizionario/inglese/decent>, ove all’aggettivo “*decent*” viene riconosciuto il significato di “*socially acceptable or good*”.

¹⁰ V. Speciale, *L’impresa sostenibile*, in RGL, 2021, I, 494 ss.; V. Cagnin, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018; v. le relazioni al XX° Congresso Nazionale dell’AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Taranto, 28-30 ottobre 2021; M. Marazza, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell’impresa*; L. Fiorillo, *Il diritto del lavoro come strumento per la sostenibilità dei servizi per la collettività*; M. Marinelli, *Stabilità dell’occupazione e rapporto di lavoro privato*; S. Renga, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*; v. anche B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile, 20 maggio 2020*, http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536_Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treupdf.pdf ed i numerosi commenti in LDE, 2020, 3 e 4. Cfr. anche, tra gli studi aziendalistici, C. Mio, *L’azienda sostenibile*, Bari, 2021.

¹¹ Cfr. A. Sen, *Work and rights*, in *Int. Lab. Rev.*, 2000, 139, 119 ss.

¹² Ci si riferisce in particolare a H. Arendt, *On Revolution* (1963), London, 2006, 18 ss.

aspirazione ad un “*Decent Work for All*” all’interno delle fasi di evoluzione del diritto del lavoro, rilette attraverso le lenti arendtiane della *liberty/liberation* e della *freedom*, da intendersi, la prima, quale assenza di vincoli/condizionamenti esterni ed insieme quale libertà dal bisogno, la seconda, quale concreta possibilità del singolo di incidere nelle determinazioni da assumere in un contesto democratico (in alternativa all’unilateralità del processo decisionale). Se il passaggio dallo status al contratto avrebbe in origine consentito alla persona del lavoratore di superare il giogo schiavistico o feudale (originaria *liberation*), il successivo consolidamento della legislazione sociale e della contrattazione collettiva ha visto la ricerca di un delicato equilibrio tra le *collective freedoms* (diritti sociali) e la *liberty* del datore di lavoro (libertà di iniziativa economica). Tale contemperamento si è invero posto come una necessità ad ogni latitudine. Infatti, ragionando a specchio (ma pur sempre con riferimento ai Paesi dell’Occidente), negli Stati Uniti del *rugged individualism* lo sviluppo della legislazione sociale ha richiesto il superamento dell’assolutistica visione della *liberty* caratteristica dell’era lochneriana¹³, giungendo le Corti americane, nell’ammettere che gli obiettivi (e gli effetti) della legislazione lavoristica roosveltiana non fossero di sopprimere la libertà e l’efficienza economica, quanto di promuoverle in armonia con la giustizia sociale¹⁴, a “capitolare definitivamente al *New Deal*”¹⁵ e, più in generale, allo stesso diritto del lavoro¹⁶. Di converso, la Corte di Karlsruhe ha escluso che, nell’economia sociale di mercato tedesca¹⁷, la valorizzazione della *freedom* dei lavoratori di partecipare alle determinazioni dell’impresa nel sistema della *Mitbestimmung* potesse estendersi al punto da obliterare il diritto degli azionisti di esprimere la parola finale (i.e. il voto decisivo) nelle decisioni strategiche delle grandi società di capitali¹⁸. Ciò non farebbe che confermare come il pendolo tra *freedom* e *liberty* nel diritto del lavoro possa muovere variamente a latitudini ed in tempi diversi, ma che non si possa assestare sui poli opposti di una *liberty* o di una *freedom* radicale. Oggi, il quadro sembra essere profondamente mutato, nel momento in cui l’incessante avanzamento tecnologico ed i mutati rapporti tra uomo e macchina sembrano evocare nuove e diverse forme di oppressione, senza che peraltro le forme “classiche” di schiavitù possano dirsi superate, come dimostrano, *inter alia*, i casi di sfruttamento del lavoro in agricoltura dei quali le cronache (anche nazionali) danno conto pressoché giornalmente. In ciò parrebbe trovare ragione la tensione olistica verso il “*Decent Work*” e, attraverso di questo, verso una (*neo*)*liberation* dell’individuo, da intendersi, sempre nella

¹³ Ci si riferisce, naturalmente, alla monumentale *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905), in cui la Corte Suprema degli Stati Uniti ha rilevato il contrasto della legge dello Stato di New York che aveva limitato l’impiego dei panificatori oltre le sessanta ore settimanali e le dieci ore giornaliere con la tutela della libertà di contrarre, cristallizzata nel principio costituzionale del *due process*; per un confronto, v., nel contesto nazionale, le contrastanti reazioni alla l. 11 febbraio 1886, n. 3657, la quale, nel vietare l’impiego dei minori di anni 9 negli opifici, nelle fabbriche e nelle miniere, aveva, secondo un afflato valoriale libertario (non liberale), precluso loro l’opportunità – non ancora diritto in senso stretto – di ivi spiegare “liberamente” la propria professionalità.

¹⁴ *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937), ove la Corte Suprema degli Stati Uniti, nel riconoscere la validità della legislazione sul salario minimo dello Stato di Washington, ha affermato che lo scopo della legislazione sociale sarebbe “la promozione della libertà in un’organizzazione sociale”, il che imporrebbe una “protezione contro i mali [*the evils*] che minacciano la salute, sicurezza, i valori ed il benessere delle persone”.

¹⁵ E.S. Corwin, *Liberty Against Government. The Rise, Flowering and Decline of a Famous Juridical Concept*, Baton Rouge, 1948, 159.

¹⁶ A. Hyde, *What is Labour Law?*, G. Davidov, B. Langille (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford, 2006, 54

¹⁷ Cfr. la notissima distinzione tra *social market economies* e *liberal market economies* proposta da P.A. Hall e D. Soskice nell’introduzione del loro *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, 2001, 1-68.

¹⁸ BetrVG 1 marzo 1979, in *FI*, 1981, 104, 2, 69, con nota di M. Pedrazzoli. Per una stimolante riflessione sul valore della libertà dei lavoratori nella *Mitbestimmung* tedesca, A. Perulli, *Per una filosofia politica del diritto del lavoro: neo-repubblicanesimo e libertà sociale*, in *LD*, 2020, 4, 804.

prospettiva arendtiana, quale liberazione tanto dallo stato di bisogno quanto dalle costrizioni e dai vincoli che limitano l'inserimento dell'individuo nella comunità sociale.

4. L'addentellato del *Decent Work* nelle fonti primarie dell'ordinamento *multi-level*

La prospettiva o, meglio, l'imperativo del *Decent Work* trova significativi addentellati nelle fonti di massimo rango dell'ordinamento nazionale ed euro-unitario.

Si pensi, in particolare, all'art. 35 Cost. (che, come noto, tutela il lavoro in ogni forma e applicazione¹⁹ e che costituirà il fulcro dello studio del Prof. Alessandro Boscato nell'ambito del nostro progetto) ed altresì alla funzione della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost. di fornire "adeguati mezzi di sussistenza" a chi lavora²⁰, consentendo alla persona di condurre un'esistenza "libera e dignitosa" e di sottrarsi così ad uno stato di bisogno che ne condiziona pure l'esercizio dei relativi diritti politici e sociali (artt. 1-4)²¹.

A livello europeo, non si può certo sottovalutare il riconoscimento del primato della dignità umana da parte dei Trattati, i quali hanno eretto la prima a principio ispiratore di molte delle disposizioni della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea in materia sociale (v. gli artt. 31, comma 1, e 34, comma 3, i quali – come metterà in risalto uno studio in fieri della Prof.ssa Tiziana Vettor all'interno del nostro progetto – mirano a garantire un'esistenza dignitosa ai lavoratori e a tutti coloro che non dispongono di risorse sufficienti).

Di notevole interesse ai presenti fini è poi il Pilastro europeo dei diritti sociali²², adottato, come ampiamente noto, dal Parlamento Europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Göteborg. Per quanto consista tecnicamente in una dichiarazione priva di efficacia vincolante²³, esso indubbiamente reca i segni di una mutata sensibilità delle istituzioni europee nei confronti dei diritti sociali, in evidente discontinuità con le politiche dell'era Laval ed ancor più della stagione delle restrizioni successive alla crisi economico/finanziaria del 2008²⁴. Del resto, proprio "sullo slancio"²⁵ dell'iniziativa in parola si collocano, da un lato, la Dir.

¹⁹ Da ultimo, G. Santoro Passarelli, Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders, in *Labor*, 2022, 1, spec. 7-8,

²⁰ Per chi non lavora o non può lavorare, v. la garanzia di cui all'art. 38 Cost., su cui, per tutti M. Persiani, *Art. 38*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione. Artt. 35-40*, Bologna-Roma, Zanichelli, 232 ss. e, da ultimo, il fascicolo monografico di VTDL 2021/4 dedicato al tema dei "Mezzi adeguati alle esigenze di vita", ed ivi in particolare i contributi di G. Canavesi, *I mezzi adeguati alle esigenze di vita tra idealità e utopia*, 765 ss., M. Gambacciani, *Mezzi adeguati alle esigenze di vita, Costituzione e previdenza complementare*, 791 ss.

²¹ V. oltre allo scontato rinvio a C. Mortati, *Il lavoro nella Costituzione*, in *DL*, 1954, I, 149, ss., il recente scritto di L. Nogler, *Dal «principio lavorista» al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in AA.VV., *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, Bologna, 2020, 145 ss.

²² https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf.

²³ Cfr. S. Giubboni, *L'insostenibile leggerezza del Pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Pol. Dir.*, 2018, 4, 557 ss.; sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali v., in generale, S. Garben, *The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?*, *European Constitutional Law Review*, 2018, 14, 1, 210 ss.; R. Rogowski, *The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their Impact on Labour Law Reform in the European Union*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law & Ind. Rel.*, 2019, 35, 283 ss.; v. anche il volume a cura di M. Corti, *Il Pilastro Europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Milano, 2021 ed ivi, per una riflessione di insieme sul Documento, A. Seifert, *The European Pillar of Social Rights. Some reflections on its origins and structure, legal nature and implementation*, 13 ss.

²⁴ M. Corti, *Introduzione*, in M. Corti (a cura di), *Il Pilastro europeo*, cit., 8.

²⁵ Così L. Battista, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea*, in *ADL*, 2021, 3, 636.

1158/2019/UE, in materia di conciliazione vita-lavoro²⁶, dall'altro lato, la Direttiva 2019/1152/UE, relativa a “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE”. Quest'ultima assume un peculiare rilievo, in quanto, pur riguardando apparentemente l'informazione al momento della costituzione del rapporto, essa presenta un contenuto agevolmente riconducibile al *Decent Work*²⁷: se si guarda infatti agli artt. 8 ss., vengono contemplate proprio una serie di tutele nel rapporto (durata minima del periodo di prova: art. 8; possibilità di pluralità di rapporti con diversi soggetti: art. 9; prevedibilità dell'impiego a chiamata: artt. 10 e 11), ben oltre, dunque, la dimensione degli obblighi informativi circa le condizioni di impiego²⁸. Sempre alla promozione del *Decent Work*, così come sopra enucleato, si legano le proposte, al momento in discussione, di direttiva i) relativa a *salari minimi* adeguati nell'Unione europea²⁹; ii) sulla c.d. *due diligence*³⁰; iii) sulle condizioni di lavoro tramite piattaforma³¹, iv) sul diritto alla disconnessione³². Senza potere ovviamente dar conto in questa sede dei contenuti delle singole iniziative *de iure condendo*, non si può non dare risalto alla notevole effervescenza dell'azione europea in materia sociale a seguito dell'adozione del Pilastro del 2017.

5. Le tracce del *Decent Work* nella legislazione interna

Del *Decent Work* si rinvergono pure interessanti e promettenti tracce nella legislazione lavoristica più recente a livello interno.

Se si guarda ai diritti di “seconda generazione” appannaggio dei lavoratori subordinati dalla prospettiva qui adombrata, sembra agevole ricondurre il diritto alla disconnessione ad un ulteriore rafforzamento della *liberty* dai condizionamenti esterni nella vita privata³³, ossia ad una delle dimensioni del *Decent Work* o, se vogliamo, della (neo)liberation arendtiana.

Trattandosi di protezione della sfera personale di *liberty*³⁴, il diritto alla disconnessione è sicuramente un profilo attinente al lavoro dignitoso³⁵, situandosi non a caso la proposta di

²⁶ E. Chieragato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *LG*, 2020, 2, 603 ss.

²⁷ Cfr. S. Borelli, G. Orlandini, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. Giust.*, 2019, 4, spec. par. 8, consultabile al link https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/appunti-sulla-nuova-legislazione-sociale-europea-l_708.php.

²⁸ V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2022, 158, 16 ss.; J.M. Miranda Boto, *Annotazioni sulla nuova Direttiva (UE) 2019/1152. Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea*, in M. Corti (a cura di), *Il Pilastro Europeo*, cit., 53 ss.

²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>.

³⁰ https://ec.europa.eu/info/publications/proposal-directive-corporate-sustainable-due-diligence-and-annex_en

³¹ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Migliorare-le-condizioni-di-lavoro-dei-lavoratori-delle-piattaforme-digitali_it.

³² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_IT.html.

³³ Sulla nozione di tempo libero come “tempo liberato”, v. C. Cester, Prefazione, A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, 2010, IX, ripreso, proprio in riferimento alla disconnessione, da C. Timellini, *La disconnessione bussola alla porta del legislatore*, in *Var. temi dir. lav.*, 2019, 1, 337; sull'importanza della disconnessione nella prospettiva della tutela del tempo di vita della persona, M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 2, 35 ed ivi ulteriori riferimenti; sul diritto alla disconnessione più in generale, v. il Focus tematico in *LDE* 2021/4.

³⁴ Sul diritto alla disconnessione come “diritto alla vita privata dei lavoratori del XXI secolo”, v. già J-E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée au XXIe siècle*, in *DS*, 2002, 11, 939.

³⁵ ILO, *Working from Home. From Invisibility to Decent Work*, Geneve, 2021: https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang-en/index.htm.

direttiva europea in materia sulla scia delle iniziative legate all’attuazione del pilastro dei diritti sociali fondamentali³⁶. Al contempo, la tematica non afferisce necessariamente alla *working poverty*, al centro invece dell’iniziativa – anche – europea sul salario minimo³⁷. Anzi, la disconnessione andrebbe viceversa assicurata *in primis* ai lavoratori più ambiziosi o comunque dalle maggiori responsabilità operative e/o gestionali, come già da tempo emerso in riferimento all’annosa questione della (non) monetizzabilità delle ferie³⁸.

Ancora, muovendo verso il campo del lavoro autonomo, pare arduo negare – lo metterò in luce la Dott.ssa Caterina Timellini – come molte delle tutele riconosciute a *riders* autonomi dalla la l. n. 128/2019 possano riferirsi all’istanza di *liberation* tanto dal bisogno (compenso minimo; copertura infortunistica e previdenziale) quanto dall’altrui dominio (libertà di rifiutare le proposte di incarico; divieto di discriminazione)³⁹.

Dallo stesso diritto penale potrebbero ricavarsi, attraverso un ragionamento a contrario, utili indicazioni di *policy*: nel momento in cui tra gli indici del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *ex art. 603-bis c.p.* il legislatore ha inserito, al comma 3, le ripetute violazioni della normativa in materia di compenso minimo, di orario di lavoro, di controllo sulla prestazione, di salute e igiene sul lavoro, si potrebbe sostenere – ma su questo rimando all’approfondimento della Prof.ssa Alessandra Sartori nell’ambito del nostro progetto – come tali tutele afferiscano proprio a quel un “nucleo” di diritti della persona considerati inviolabili dallo stesso legislatore, a prescindere dalla qualificazione del rapporto contrattuale con il datore di lavoro o committente⁴⁰.

³⁶ A. Iermano, *Verso un nuovo diritto “fondamentale” in ambito UE: il diritto alla disconnessione digitale*, in *eurojus*, 2022, 2, 150 ss.; A. Allamprese, *Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Roma, 2021, 123 ss.; [E. Fiata, L’iniziativa europea sul diritto alla disconnessione](#), in *LDE*, 2021, 4, 1 ss.

³⁷ V., *ex multis*, T. Treu, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione Europea*, in *DRI*, 2021, 1, 1 ss.; G. Proia, *La proposta di direttiva europea sui salari minimi*, *ibidem*, 26 ss.; E. Menegatti, *Il salario minimo nel quadro europeo e comparato. A proposito della proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell’Unione europea*, *ibidem*, 41 ss.; L. Ratti, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nella prospettiva del contrasto alla in-work poverty*, *ibidem*, 59 ss.; A. Bellavista, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati. L’Europa sociale ad una svolta*, *ivi*, 2022, 2, 411 ss.; M. Delfino, *Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia*, *ivi*, 2022, 2, 432 ss.; V. Bavaro, S. Borelli, G. Orlandini, *La proposta di direttiva UE sul salario minimo adeguato*, in *RGL*, 2021, I, 111 ss.; A. Lo Faro, *L’iniziativa della Commissione per il salario minimo tra coraggio e temerarietà*, in *LD*, 2020, 3, 539 ss.; F. Pantano, *Il quadro europeo sul salario minimo legale. La proposta di direttiva dell’UE*, in M. Corti, *Il Pilastro Europeo dei diritti sociali*, cit., 77 ss.; O. Razzolini, [Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea](#), in *LDE*, 2021, 2, 1 ss.; v. anche i numerosi contributi della Sez. I (“La questione salariale oggi?”) del volume a cura di M. Aimò, A. Fenoglio, D. Izzi, *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, 2021.

³⁸ A. Fenoglio, *Le ferie: il dialogo tra le Corti si fa intenso*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 2, 83 ss.

³⁹ Sulla l. n. 128/2019, si consenta il rinvio, per i richiami, a M. Biasi, *Lavoro digitale*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Aggiornamento, IX, 2022, 275 ss.

⁴⁰ V. gli spunti in R. Di Meo, *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell’art. 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in *VTDL*, 2019, 1, 265 ss.; M. D’Onghia *Spunti di riflessione sulle “moderne” forme di sfruttamento lavorativo*, in M. Aimò, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, cit., 441 ss.; sulla disposizione v. anche P. Curzio, *Sfruttamento del lavoro e repressione penale*, in F. Di Marzio (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, 2017, 127 ss.; M. D’Onghia, C. de Martino, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT, 2018, 352; F. Stolfa, *La legge sul “caporalato” (l. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *DSL*, 2017, 1, 86 ss.; G. Rotolo, *A proposito del “nuovo” delitto di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”. Note critiche sul controllo penale del c.d. caporalato*, in V. Ferrante (a cura di), *Economia “informale” e politiche di trasparenza. Una sfida per il mercato del lavoro*, Milano, 2017, 149 ss.; A. Bevere, *La tutela dei lavoratori dalla condizione analoga alla schiavitù e i problemi non risolti dalla legge n. 199/2016*, in *VTDL*, 2018, 1, 129 ss.; V. Torre, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *DLRI*, 2018, 2, 289 ss.; S. Tordini Cagli, *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *LD*, 2017, 3-4, 632 ss.

6. L'orizzonte della ricerca

Si è già osservato che la promozione del *Decent Work* guarda sia all'interno del campo del lavoro subordinato sia al di fuori di questo, coerentemente con la prospettiva di tutela della persona che lavora in una prospettiva olistica.

A livello di tecnica normativa, appare di notevole interesse la scelta compiuta nella menzionata proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma di ricondurre, attraverso uno schema presuntivo, le prestazioni – a certe condizioni – entro il lavoro subordinato⁴¹, al contempo riconoscendo innovativi contenuti di tutela (v. il diritto all'informazione sulle modalità di funzionamento dell'algoritmo) sia a favore degli autonomi sia dei subordinati, i quali ultimi sono invece gli unici destinatari della disposizione che contempla il coinvolgimento sindacale⁴².

Per quanto, dunque, la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro stia attraversando una fase – verrebbe da dire – di “ripresa e resilienza”⁴³, l'apertura verso le aree bisognose di tutela “*Beyond employment*”⁴⁴ costituisce il segno dello spostamento del focus dalla (sola) dimensione qualificatoria a quella dei contenuti delle garanzie, in linea con la logica rimediata ed universalistica del *Decent Work*⁴⁵.

Sulle diverse – ma non per forza alternative⁴⁶ – strategie da impiegare a tale fine l'unità milanese avrà modo di riflettere e soffermarsi nella seconda fase della ricerca, che dovrà pure riannodare i

⁴¹ M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 2, C3 ss.; F. Pisani, *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *LPO*, 2022, 1-2, 65 ss.; L. Valente, *Tra subordinazione e autonomia: la direttiva sui rider*, in *lavoce.info*, 15 dicembre 2021; S. Giubboni, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2022, 164; F. Capponi, *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 13 dicembre 2021, n. 44; T. Orrù, *Brevi osservazioni sulla proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *giustiziasieme.it*, 8 febbraio 2022, (reperibile al link <https://www.giustiziasieme.it/it/news/93-main/diritto-ed-economia/2173-brevi-osservazioni-sulla-proposta-di-direttiva-relativa-al-miglioramento-delle-condizioni-di-lavoro-nel-lavoro-mediante-piattaforme-digitali>).

⁴² Sul ruolo del coinvolgimento sindacale sui meccanismi decisionali delle piattaforme, v. l'Accordo Quadro Europeo sulla Digitalizzazione del 22 giugno 2020, sottoscritto da ETUC e organizzazioni datoriali a livello europeo: M. Peruzzi, *Il dialogo sociale europeo davanti alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, 2020, 4, 1213 ss.; A. Rota, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 2, 25 ss.; I. Senatori, *The European Framework Agreement on Digitalization: a Whiter Shade or Pale?*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 2, 159 ss.

⁴³ Sulla centralità della subordinazione nelle ultime iniziative europee (ed in particolare nella Dir. 1152/2019/UE e nella proposta di direttiva sul lavoro su piattaforma), v. V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato*, cit., 20.

⁴⁴ Il riferimento è ovviamente a A. Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, 2001; ma v. anche, più di recente, A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021.

⁴⁵ Cfr. già B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *DRI*, 2019, 4, 1011.

⁴⁶ Cfr. M. Biasi, *Beyond Employment: the Protection of Platform Workers in a Holistic Perspective*, in A. Lo Faro (a cura di), *New Technology and Labour Law Selected topic*, in corso di pubblicazione, ove vengono isolate tre distinte e non alternative tecniche protettive “beyond employment”: i) assimilazione al lavoro subordinato attraverso meccanismi presuntivi; ii) introduzione di uno statuto protettivo ad hoc per le aree esterne al lavoro subordinato; iii) promozione della contrattazione collettiva. Quest'ultima, in particolare, postula, tuttavia, lo scioglimento del nodo circa il possibile conflitto con il diritto della concorrenza, giunto di recente all'attenzione delle istituzioni europee (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/IP_20_1237). Cfr., in dottrina, M. Doherty, V. Franca, *Solving the 'Gig-saw'? Collective Rights and Platform Work*, in *Industrial Law Journal*, 2020, 49, 3, 352 ss.; I. Lianos, N. Countouris, V. De Stefano, *Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, in *Eur. Lab. Law J.*, 2019, 10, 325 ss.; M. Biasi, “*We Will All Laugh at Gilded Butterflies*”. *The Shadow of Antitrust Law on the Collective Negotiation of Fair Fees for Self-Employed Workers*, *ivi*, 2018, 9, 4, 354 ss.

fili del *Decent Work* con la più ampia tematica della *working poverty* la quale costituisce, come rilevato in apertura, il fulcro dell'intero nostro progetto "PRIN 2017".