



Numero 1 / 2025

Marco BIASI

**Brevissime note sul *decent work*
e sul (diritto del) lavoro in trasformazione**

Brevissime note sul *decent work* e sul (diritto del) lavoro in trasformazione

Marco BIASI

Coordinatore dell'unità di ricerca dell'Università di Milano-Statale e ivi Professore associato di Diritto del lavoro

Sommario: 1. Introduzione. – 2. Il profilo soggettivo del *decent work*. – 3. Il profilo oggettivo del *decent work*. 4. Appunti di metodo e uno sguardo verso il futuro del lavoro (dignitoso).

Abstract. – Lo scritto affronta il tema del lavoro dignitoso nel contesto della transizione digitale. L'A. si sofferma in particolare sui profili soggettivi e oggettivi del *decent work*, rimarcando la tensione antropocentrica che accomuna il diritto del lavoro ed i più recenti approdi del legislatore europeo in materia di regolazione dell'innovazione tecnologica.

Abstract. - *The essay addresses the topic of decent work in the context of digital transition. The Author reflects on the subjective and objective scope decent work, insisting on the human-centric perspective which features both labour law regulation and the EU approach to the most recent technologic developments.*

1. Introduzione.

Il *decent work*, sul quale si è concentrata l'attenzione dell'unità milanese nell'ambito del progetto PRIN 2017 dal titolo "WORKING POOR N.E.E.D.S.: NEw Equity, Decent work and Skills", è da tempo al centro di molteplici iniziative sovranazionali, tra le quali si annoverano l'omonima Agenda dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 1999 e la successiva Dichiarazione sulla Giustizia Sociale per una Globalizzazione Equa del 2008.

La promozione del *decent work* è stata pure posta quale specifico obiettivo – Sustainable Development Goal n. 8 – dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta nel 2015, riaffermata nel 2019, in occasione del Centenario dell'Oil, e ancora ribadita, nel contesto della transizione post-pandemica, dalla Comunicazione della Commissione Europea del 2022 sul lavoro dignitoso per una giusta transizione ed una ripresa sostenibile.

A valle dell'analisi di tali documenti, si può affermare che nella discussione sul *decent work* il momento politico prevale sicuramente su quello giuridico e, soprattutto, che il lavoro dignitoso non costituisce, al pari della – sotto molti aspetti speculare – figura del lavoro povero¹, una

¹ In tema, v. ampiamente, la Sezione II ("Le dimensioni giuridico-economiche del lavoro povero"), del volume a cura di M. Brolo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, ed ivi i contributi di P. Lambertucci, *Introduzione all'unità di ricerca dell'Università di L'Aquila*, p. 135 ss., A. Di Filippo, *Lavoratori e poveri: comprendere il fenomeno della in-work poverty*, p. 138 ss., M. Valente, *Employment, Innovation and Growth: Analysis and Policy Implications*, p. 154 ss., L. Del Vecchio, *Lavoro povero, povertà e contratti di lavoro flessibili*, p. 169 ss., P. Lambertucci, *Lavoro a tempo parziale e lavoro povero*, p. 191 ss., A. Lepore, *La povertà del lavoratore digitale tra vecchie e nuove forme di tutela*, p. 212 ss., F. Carocchia, *Nuova povertà, vulnerabilità sociale e professioni intellettuali: fatti non foste a viver come poveri?*, p. 230 ss., G. Colavitti, *Lavoro povero e lavoro professionale. La riforma dell'equo compenso in una prospettiva costituzionale*, p. 246 ss., M.C. Cervale,

fattispecie produttiva di effetti a livello di diritto positivo (nazionale e non), bensì un imperativo di *policy* utile ad indirizzare ed orientare la regolazione in materia sociale (anche) a livello nazionale² verso una prospettiva di affrancamento della persona che lavora, tanto da una soggezione all'altrui potere, quanto da uno stato di bisogno³.

Nelle pagine che seguono si dialogherà con le studiose e con gli studiosi coinvolti nel menzionato progetto PRIN, dando conto delle articolate riflessioni racchiuse nel volume conclusivo della ricerca e delle preziose sollecitazioni ricevute in occasione dell'iniziativa convegnistica svoltasi a L'Aquila l'8 novembre 2024.

2. Il profilo soggettivo

Come ha puntualizzato Alessandro Boscati, è la stessa Costituzione a predicare, con l'art. 35 Cost., di perseguire una prospettiva olistica di protezione del lavoro: se quest'ultimo risulta, infatti, meritevole di tutela "in ogni forma e applicazione", il campo di applicazione soggettivo delle garanzie lavoristiche non può rimanere limitato al lavoro svolto in regime di subordinazione⁴.

Altrettanto può dirsi con riguardo alla libertà religiosa sul luogo di lavoro, considerato che, come ha rilevato Jlia Pasquali Cerioli⁵, i concetti che guidano la riflessione attorno al *decent work* dall'angolo visuale dello studioso di *Law and Religion* sono quelli di identità, dignità, pluralismo e uguaglianza, in un contesto in cui, nella stessa lettura del Giudice delle leggi, il principio supremo di laicità si pone a sostegno della massima libertà di tutti.

D'altro canto, come ha rimarcato Tiziana Vettor⁶, anche nelle fonti europee si persegue l'obiettivo di garantire un'esistenza dignitosa alle lavoratrici e ai lavoratori e a tutti coloro che non dispongono di risorse sufficienti, secondo il canone, evidentemente trasversale, della dignità.

Ancora, come messo in luce da Caterina Timellini⁷, si rinvengono interessanti tracce della tensione universalistica verso la promozione del lavoro dignitoso in alcuni recenti interventi del legislatore italiano in materia di compenso minimo⁸, di sicurezza sul lavoro⁹, di trasparenza delle condizioni di lavoro.

3. Il profilo oggettivo

Lavoro autonomo e contratto d'opera: modelli negoziali e contesti socio-economici, p. 266 ss., W. Giulietti, *Aspetti finanziari e contabili delle politiche attive del lavoro nel quadriennio 2019-2022*, p. 286 ss.

² M. Biasi, *Il Decent Work tra politica e sistema*, in *LDE*, 2022, 1, pp. 2 ss., cui adde G. Proia, *Working poor e "dintorni"*, *ibidem*, p. 3.

³ M. Biasi, *An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work*, in *IJCLLR*, 2022, 38, 3, pp. 359 ss.

⁴ A. Boscati, *Il decent work nel quadro costituzionale*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 6 ss.

⁵ J. Pasquali Cerioli, *Identità religiosa del lavoratore e decent work: il faro della proporzionalità*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 22 ss.

⁶ T. Vettor, *Il lavoro dignitoso nell'ordinamento euro-unitario*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 36 ss.

⁷ C. Timellini, *Decent work e legislazione del lavoro: quali frammenti di tutela del lavoro dignitoso?*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 46 ss.

⁸ P. Albi, *Povertà lavorativa e adeguatezza retributiva*, in *Questa Rivista*.

⁹ In tema, v. anche lo studio, condotto all'interno della presente ricerca, di M. Tornaghi, *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 2, pp. 60 ss.

Il *decent work* è, inevitabilmente, una nozione a contenuto variabile, in quanto esso rappresenta un traguardo mobile che affonda le proprie radici nel valore trascendente della dignità umana.

È al contempo interessante notare che, come opina Alessandra Sartori, dallo stesso diritto penale si potrebbero ricavare alcune indicazioni di *policy* utili a circoscrivere il perimetro della nozione in parola.

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 che tali guarentigie afferiscano proprio a quel “nucleo” di diritti della persona considerati inviolabili dallo stesso legislatore, sempre a prescindere dalla qualificazione del rapporto contrattuale con il datore di lavoro o con il committente delle relative prestazioni di lavoro¹⁰.

Invero, l'emersione di nuove istanze sociali chiama ad una sempre maggiore interazione, se non proprio ad un approccio integrato, tra il diritto del lavoro e altre branche del diritto, dal diritto commerciale (si pensi, ad esempio, al tema della sostenibilità ambientale e sociale dell'attività di impresa affrontato nella direttiva 2024/1760/UE – c.d. *due diligence*) alla normativa in materia di protezione dei dati personali (Reg. 2016/679/UE), sempre più spesso evocata innanzi ai giudici del lavoro, nell'ambito di controversie che hanno ad oggetto le condotte scarsamente trasparenti, se non discriminatorie, perpetrate dalle (*recte*, attraverso le) tecnologie che si “nutrono” dei dati – anche – delle lavoratrici e dei lavoratori.

D'altro canto, è innegabile come l'imperativo di preservare la centralità della persona che lavora si riveli di particolare attualità proprio in riferimento ai rischi di “disumanizzazione” che discendono dall'incessante avanzamento del progresso tecnologico¹¹.

4. Appunti di metodo e uno sguardo verso il futuro del lavoro (dignitoso)

Volendo indugiare sul rapporto tra persona e tecnologia, si è già osservato che l'imperativo del *decent work* è di promuovere la libertà – *non dal*, bensì – *attraverso* il lavoro, sul presupposto per cui quest'ultimo costituisca uno (se non il principale) strumento di emancipazione sociale dell'individuo.

Appare sin troppo evidente la rilevanza di tale affermazione rispetto allo sviluppo dell'intelligenza artificiale, la quale, che, secondo le letture più pessimistiche, rischierebbe di condurre alla perdita di molti posti di lavoro, se non, addirittura, alla “fine del lavoro”.

¹⁰ A. Sartori, *Lo sfruttamento dei lavoratori: tecniche di contrasto tra old e new economy*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 80 ss.

¹¹ M. Biasi, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 114 ss., ove si sostiene che persino a fronte dello “spostamento” di alcune prestazioni nella dimensione virtuale, è la prospettiva ideale del *decent work* a consentire di non perdere di vista l'obiettivo, immanente al diritto del lavoro, di costruire l'assetto delle tutele attorno, non già agli alter ego virtuali (*avatar*), bensì, ancora una volta, alla persona in carne e ossa che dietro agli stessi si cela.

A fronte di ciò, risulta quindi quanto mai pressante la necessità di individuare uno strumento che, nel prisma del binomio libertà-dignità del lavoro (e, *in apicibus*, della persona), possa fungere da rimedio contro la temuta disoccupazione tecnologica¹².

Non pare che, a tali fini, si possa agevolmente rintracciare un miglior mezzo della formazione¹³, la quale, non per nulla, è espressamente menzionata all'art. 4 dell'AI Act (disposizione che, mette conto evidenziare, è entrata in vigore già il 2 febbraio 2025, a conferma della centralità della tematica all'interno del Regolamento 2024/1689/UE), che pone significativamente in capo tanto ai fornitori, quanto agli utilizzatori dell'AI un obbligo di *literacy* (alfabetizzazione) del proprio personale in materia di intelligenza artificiale.

Si può allora giungere a concludere che la formazione, peraltro non solo in tema di AI, costituisce la più solida garanzia contro l'obsolescenza professionale ed il mezzo più efficace di prevenzione della sostituzione dell'uomo con una macchina sempre più "intelligente".

Per quanto sia oggi arduo sostenere che la formazione partecipi della causa del contratto di lavoro (al di fuori, naturalmente, dei contratti di lavoro a causa mista), derivando piuttosto da specifici e circoscritti obblighi di legge (ad esempio, in materia di sicurezza) o di matrice contrattuale (collettiva e individuale), il quadro in futuro potrebbe evolvere proprio in ragione dell'esigenza di assicurare una – non solo "dignitosa", ma addirittura – fruttuosa convivenza tra uomo e tecnologia. Quest'ultima, del resto, è e deve rimanere sempre a servizio dell'uomo, secondo la prospettiva antropocentrica perseguita dalla più regolazione europea dell'intelligenza artificiale, così come, naturalmente, dal diritto che dal lavoro prende il nome¹⁴.

¹² Sulla formazione come "antidoto alla stessa povertà nel lavoro", M. Brollo, *Introduzione all'unità di ricerca dell'Università di Udine*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 502. Sulle politiche di contrasto al lavoro povero, v., diffusamente, i contributi della Sezione III del volume a cura di M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, con scritti di C. Zoli, *Introduzione all'unità di ricerca dell'Università di Bologna*, p. 253 ss., M. Vincieri, *Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa: quale rimedio alla povertà nel lavoro?*, p. 257 ss., C. Carchio, *Il ruolo degli ammortizzatori sociali nel contrasto alla povertà nel lavoro*, p. 273 ss., S. Castellucci, *Tempi di lavoro povero: prevedibilità e organizzazione degli orari*, p. 294 ss., C. Pareo, *Il lavoro povero nella platform economy. Problemi e prospettive*, p. 307 ss., P. Campanella, *Filiere fragili, tutela del lavoro e relazioni sindacali nell'agroalimentare*, p. 322 ss., A. Pizzoferrato, *Salario minimo, working poor e appalti pubblici di servizi: verso una nuova sinergia fra legge e contrattazione collettiva?*, p. 346 ss., S. Mainardi, *Lavoro pubblico, povertà lavorativa e ruolo del contratto collettivo*, p. 354 ss., G. A. Recchia, *I "luoghi" della rappresentanza e della contrattazione: sindacato e inclusività*, p. 370 ss., G. Centamore, *In-work poverty e azione sindacale: il problema della selezione giurisprudenziale del contratto collettivo*, p. 384 ss.

¹³ In argomento, v., ampiamente, la Sezione IV ("La professionalità per l'occupabilità") del volume a cura di M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, ed ivi i contributi di L.A. Mazzarolli, *Qualche nota in tema di "lavoro" nella Costituzione italiana*, p. 505 ss., D. Giroto, *Regioni e formazione professionale*, p. 512 ss., V. Fili, *«Mind the gap!». La professionalità per l'occupabilità in una prospettiva di genere*, p. 524 ss., A. Piovesana, *La professionalità nella contrattazione collettiva*, p. 535 ss., A. Zilli, *La professionalità in Sanità tra valorizzazione e manutenzione delle competenze*, p. 560 ss., C. Garofalo, *Incentivi e formazione*, p. 580 ss., F. Focareta, *La formazione nell'orario di lavoro*, p. 612 ss., C. Mazzanti, *Quali conseguenze in caso di inadempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro?*, p. 622 ss., N. Deleonardis, *Lavoro autonomo povero e formazione per l'occupabilità tra luci e (tante) ombre*, p. 635 ss., G. Picco, *Low-skilled jobs e sfruttamento*, p. 655 ss.

¹⁴ Cfr. U. Romagnoli, *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2019, 1, 18.