

TEMA

Lavoro e contrattazione nell'era digitale

Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione?

Luisa De Vita, Silvia Lucciarini, Valeria Pulignano*

1. Lavoratori digitali tra disuguaglianze, bisogno di tutele e una incerta rappresentanza

Il mercato del lavoro e della produzione ha conosciuto nel secondo dopoguerra una lunga stabilità che ne ha conformato i tratti salienti (Dore 2008). Dopo i trent'anni gloriosi che hanno visto l'espansione sia dei sistemi di produzione sia dei regimi di protezione su base nazionale si è assistito a numerose congiunture difficili, caratterizzate dalla coesistenza di onde lunghe e brevi di cambiamento (Pugliese, Reberggiani 2004) che hanno mostrato la forte instabilità dei sistemi capitalistici (Streeck 2011). Eppure, come alcuni studiosi hanno rimarcato, i sistemi capitalistici oltre a essere instabili dimostrano una notevole capacità di adattamento e di aggiustamento, che ne ha permesso la riproduzione e la continuità, pur all'interno di mutati quadri di riferimento socio-economici (Crouch 2011; Peck, Theodore 2007; Wallerstein e al. 2013; Calhoun e al. 2016).

Uno dei recenti elementi di tensione all'interno delle economie capitalistiche è certamente costituito dal peso e dalla portata delle trasformazioni prodotte dall'introduzione prima e da un sempre maggiore protagonismo poi della digitalizzazione. Sia se la si interpreta a livello micro, considerandola uno *strumento* con il quale svolgere più efficacemente il proprio lavoro, ponendo l'accento sul tema della qualità del lavoro (Brynjolfsson, McAfee 2014), sia se la si intende in chiave macro, quale perno della rivoluzione del sistema produttivo sia nella manifattura sia nei servizi (Escande, Cassimi 2015), essa costituisce uno dei più rilevanti *drivers* del cambiamento all'in-

* Luisa De Vita e Silvia Lucciarini sono ricercatrici di Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche dell'Università Sapienza di Roma; Valeria Pulignano è docente di Sociologia del lavoro e relazioni industriali nella Katholieke Universiteit di Lovanio.

terno delle economie capitaliste. Alcuni autori hanno sottolineato gli esiti della digitalizzazione nel modificare gli *employment regimes* (Gallie 2007), poiché essa stravolge tanto il lato della domanda quanto quello dell'offerta.

Alcuni recenti studi ne analizzano gli impatti sotto il profilo di *polarizzazione* e di *dualizzazione* tra lavoratori in termini sia di reddito che di produttività, oltre che di qualità del lavoro, di tutele e di forme di rappresentanza (Blix, 2017; Acemoğlu, Autor 2011).

Una parte del dibattito, soprattutto in ragione della crescente diversificazione delle forze di lavoro, si è concentrata su alcuni aspetti relativi allo status dei lavoratori. L'esplosione del lavoro indipendente nelle sue diverse declinazioni ha sollecitato, accanto allo studio delle trasformazioni degli assetti organizzativi, la necessità di guardare più da vicino alle risposte fornite dai sistemi di rappresentanza. Alcuni studi si sono concentrati sia sui canali della rappresentanza offerti da attori collettivi formali come informali sia sulla domanda espressa dai lavoratori proprio in funzione della condizione di dipendenza o di autonomia o della collocazione all'interno dell'universo delle forme ibride che sconfinano per alcuni aspetti nel modo della subordinazione e per altri in quello dell'autonomia (Jansen 2017).

Come è stato più volte evidenziato il rapporto tra digitalizzazione e lavoro autonomo è stretto (Ifm 2017) e comune a molti paesi. In Europa si assiste a una crescita del lavoro autonomo senza dipendenti. Gli imprenditori continuano tutt'oggi a calare, dopo i significativi decrementi dell'inizio della crisi economico-finanziaria¹. Ad aumentare sono i cosiddetti *professional* o *freelance* (Eurofound 2017a, 2017b), sia nei paesi che storicamente sono caratterizzati da minori contingenti di lavoratori autonomi, come la Germania, sia in quelli dove la quota di lavoro indipendente è sempre stata ben al di sopra della media europea, come l'Italia e la Polonia ad esempio². Queste ricomposizioni all'interno del mercato del lavoro pongono importanti sfide al sistema di azione collettiva, di rappresentanza come di regolazione.

L'intreccio tra processi di digitalizzazione, nuovi lavoratori autonomi e tentativi di ricomporre questi cambiamenti nel quadro di una nuova rappresentanza è al centro del ragionamento di questo articolo che si sviluppa in due parti. Nella prima vengono analizzate le sfide che la digitalizzazione

¹ Cfr. Eurostat 2017 e Istat 2017.

² Cfr. Eurostat 2017 e Istat 2017.

pone alle relazioni industriali; nella seconda ci si concentra sugli aspetti sfidanti tra la digitalizzazione e l'universo del lavoro autonomo, e si riportano alcune riflessioni e casi innovativi tra le forme di rappresentanza dei lavoratori autonomi digitali.

2. Relazioni industriali e digitalizzazione: processi e problemi

Gli anni ottanta sono stati un periodo di grande riformismo in molteplici aree di policy – dalla sanità all'istruzione, dalle politiche del lavoro a quelle di assistenza – nei principali paesi del Nord e del Centro Europa; gli anni novanta lo sono stati invece per i paesi Mediterranei, storicamente *late comers* nei processi economici e politici europei.

Nel corso di questo lungo e profondo processo di riforma, anche in presenza di una forte influenza delle logiche di azione neoliberista (Peck, Theodore 2017), di un convergente processo di flessibilizzazione/precarizzazione del mercato del lavoro (Berger, Frey 2016) e di finanziarizzazione dell'economia (Sassen 2014), numerosi studiosi erano ottimisti sulla tenuta dei sistemi di relazioni industriali (Ri), sulla legittimazione degli attori, sulla qualità della contrattazione e sulla forza della regolazione (Carrieri, Treu 2013).

In poche parole sulla loro capacità di riuscire a contribuire alla costruzione di un sistema di azione collettiva che coniugasse crescita economica e coesione sociale.

A questo ottimismo sono seguite convinzioni molto meno positive, che hanno sottolineato l'erosione dei sistemi di relazioni industriali (Carrieri 2003) in un quadro di *diversificazione* dei percorsi tra i paesi europei, quello ben noto delle varietà dei capitalismi (Hall, Soskice 2001).

Approcci più recenti, tenendo ferme le specificità e gli *assets* dei singoli paesi, individuano una comune traiettoria neoliberista nei sistemi di relazioni industriali europei (Baccaro, Howell 2017). Alcuni studiosi identificano invece una compresenza di spinte all'internazionalizzazione e alla ri-nazionalizzazione delle relazioni industriali, attraverso analisi di tipo istituzionalista (Meardi 2018). Altri hanno invece sviluppato e utilizzano un approccio analitico articolato secondo logiche di tipo macro-micro-macro per spiegare le interconnessioni e la complementarità tra processi, attori e istituzioni, e per meglio cogliere e interpretare le traiettorie del cambiamento (Pulignano 2018).

All'interno delle profonde differenze degli impianti teorici ora richiamati possono evidenziarsi due punti di forte connessione. Il primo *sul ridimensionamento delle ambizioni delle relazioni industriali rispetto a una regolazione universalistica* (Carrieri, Treu 2013), dati i sempre più forti dualismi nel mercato del lavoro e nel welfare che rendono maggiormente parziale e selettivo il contesto d'azione. Il secondo sulla *comune idea della necessità di rimettere al centro del dibattito la questione della democrazia, o meglio della distribuzione del potere* (Atkinson 2015), che condiziona in maniera preponderante la vita politica ed economica e la portata dell'azione collettiva.

In questo contesto di *grandi trasformazioni* che ha visto l'avvio di un processo di ricalibratura dell'azione delle relazioni industriali rispetto al tradizionale impianto novecentesco si è inserito il processo di digitalizzazione. Questo ha avuto importanti ripercussioni su un quadro già frammentato e in movimento, e di generale indebolimento degli attori della rappresentanza e della qualità della contrattazione (Ocse 2017).

Se le precedenti rivoluzioni tecnologiche avevano avuto il principale effetto di aumentare l'occupazione e di estendere il welfare, la rivoluzione digitale ha esiti estremamente ambigui su prodotti, servizi e lavoro (Frey, Osborne 2013). Le analisi che guardano all'impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro americano ed europeo ne evidenziano gli impatti sul volume dell'occupazione, sulla sua composizione e sulla produttività (Ocse 2015; 2017a). Le prime analisi risalgono agli anni ottanta e pongono in relazione l'uso del computer nel posto di lavoro e la disuguaglianza dei salari (Degryse 2016). L'impatto delle tecnologie digitali inizialmente evidenziato è stato quello di creare divisioni tra i lavoratori in base alle competenze (Autor, Levy, Murnane 2003), con ripercussioni molto forti sui salari (Comin, Mestieri Ferrer 2013).

Successivamente gli elementi di dibattito si sono concentrati sugli aspetti di sostituzione e di riduzione degli occupati conseguenti all'introduzione della tecnologia digitale. Quest'ultima è stata inoltre correlata positivamente con un aumento della produttività. Ma a questo incremento non corrisponde un aumento della base occupazionale, di cui invece si osserva una riduzione, che si traduce in una disuguaglianza dei redditi tra lavoratori *skilled* e *unskilled*, e tra le mansioni manageriali e di alto livello tecnico e quelle maggiormente routinarie (Brynjolfsson, McAfee 2014), più facilmente sostituibili dalla tecnologia digitale. Questo dibattito è fortemente duale: alcuni analisti sottolineano gli aspetti distruttivi e di polarizzazione nel mer-

cato del lavoro (Karabarbounis, Neiman 2014; Goos, Manning, Salomons 2014), altri, contestando i dati e le ipotesi alla base di questi studi, sostengono la necessità di ulteriori indagini maggiormente settoriali e qualitative (Brynjolfsson, McAfee 2017).

Alcuni studiosi hanno invece evidenziato gli aspetti positivi per i lavoratori. In particolare in termini di qualità del lavoro e di autonomia e di bilanciamento tra vita e lavoro, ritenendo che – se governata e regolata – la digitalizzazione apra a nuove possibilità organizzative, e a nuovi *business models* più favorevoli per l'impresa come per il lavoratore (McCloskey 2016).

A livello sovranazionale viene incoraggiata la digitalizzazione nelle imprese come nella pubblica amministrazione attraverso raccomandazioni e finanziamenti comunitari, che ne sottolineano la strategicità rispetto alla tenuta competitiva su scala globale (Berger, Frey 2016).

A questo investimento e sostegno europeo alla dotazione digitale non corrisponde ancora un corpus di interventi coordinati rispetto al sistema di reclutamento, di regolazione e di tutela dei lavoratori. Anzi, a livello europeo ad avere priorità a partire dalla crisi economico-finanziaria sono stati gli obiettivi di bilancio e gli interventi internazionali e nazionali sono stretti in quello che efficacemente Hyman ha definito *austeritarismo* (2015). Il livello europeo si è concentrato nelle azioni di coordinamento e di rappresentanza all'interno degli European Work Councils, istituiti già nel 1994, che si attingono però al solo livello *aziendale*. Alcuni autori hanno riscontrato in questa composizione una certa debolezza del sistema europeo della rappresentanza, dove, accanto alla mancanza di un livello di coordinamento settoriale o categoriale, le associazioni sindacali hanno mantenuto una visione e una portata d'azione prevalentemente nazionale (Carrieri, Treu 2013). Dall'altro lato la digitalizzazione si inserisce in un processo più generale di de-collettivizzazione delle azioni di rappresentanza come dei sistemi di protezione sociale (Ciccone, De Vivo 2010), che è particolarmente rilevante per i lavoratori digitali indipendenti, che si muovono estranei al corpus di tutele e di diritti consolidati per i dipendenti, e che sono maggiormente esposti alla concorrenza senza diritti. Sono numerose in questo senso le esperienze innovative di rappresentanza, sia interne sia esterne al sindacato, che provano a raccogliere e a dare risposte ai bisogni dei lavoratori non-standard e indipendenti, che essi siano lavoratori digitali o meno. Da un lato infatti l'esplosione del lavoro atipico e l'aumento di quello indipendente non imprenditoriale sono elementi di contesto presenti nello scenario europeo da

decenni, all'interno di un meccanismo di ibridazione tra lavoro subordinato e autonomo (Eurofound 2015; 2017a; 2017b). Dall'altro, a questa complessità incrementale, sia dello status giuridico sia dei contenuti e dell'organizzazione del lavoro, si è intrecciata la rivoluzione della produzione e del consumo spinta dalla digitalizzazione, che ha creato in alcuni casi comunità professionali più definite che si sono auto-organizzate per finalità mutualistiche su base locale (come l'esperienza del Teatro Valle Occupato a Roma ecc.) o hanno trovato canali di rappresentanza più formali o strutturati, sia all'interno del sindacato (Vivace, Nidil) sia all'esterno (Smart).

3. Le sfide della digitalizzazione per la rappresentanza dei nuovi autonomi

3.1. Digitalizzazione e lavoro autonomo

Nei processi di ridefinizione dei modelli di rappresentanza le sfide poste dalla digitalizzazione rappresentano sicuramente un elemento di forte cambiamento non solo in ragione dei nuovi assetti organizzativi delle imprese, della ridefinizione delle nuove catene del valore e dalla mutata gerarchia dei settori produttivi, ma anche a causa della crescente differenziazione delle forze lavoro.

Le possibilità offerte dalle nuove tecnologie rendono infatti i confini organizzativi sempre più permeabili, con un progressivo indebolimento della separazione tra impresa madre e fornitori, tra manifattura e servizi, tra attività codificate/programmate e servizi *spot* od *on-demand*, tra mansioni svolte da lavoratori contrattualizzati e riconoscibili entro uno specifico contesto produttivo e *self-contractors* che si relazionano con molteplici organizzazioni allo stesso tempo.

Rispetto alle sole forze di lavoro una recente indagine (Eurofound 2015) ha identificato in questi processi di ridefinizione guidati dalla digitalizzazione nuove forme di occupazione con importanti conseguenze in termini di condizioni di lavoro e di possibilità di regolazione. In queste nuove tipologie, che comprendono i meccanismi di condivisione dei dipendenti, il *job sharing*, l'*interim management*, il lavoro occasionale, con *voucher* o mobile (basato cioè sulle possibilità offerte da remoto dalle nuove tecnologie), una parte consistente è costituita dall'esplosione, in diverse declinazioni, del lavoro autonomo (professionisti, *freelance*, microimprenditori, imprenditori

senza dipendenti, *crowdworkers*). L'espansione si giustifica ovviamente con i cambiamenti organizzativi richiamati sopra. Nelle maglie di un sistema produttivo sempre più basato su progetti e su sistemi di sub-fornitura in cui le risorse organizzative e materiali variano nel tempo (Christopherson 2002, 2008) e le carriere occupazionali sono basate sul proprio network, sulla reputazione e sulla capacità di attirare commesse (Blair 2001; Platman 2004) la competitività delle imprese risulta sempre più dipendente dalla capacità di garantirsi flessibilità e professionalità riducendo i costi e aggirando le rigidità del lavoro subordinato.

Sull'esplosione del lavoro autonomo molto si è scritto in questi anni, a sottolineare sia le condizioni di fragilità in termini di tutele e di diritti sociali (Ranci 2012; Rapelli, 2012; Leighton, Brown 2013; De Vita e Alfano, 2017) sia la creazione di nuovi dualismi e di frammentazioni che favoriscono soprattutto i lavoratori con più alto capitale sociale, culturale e di network (Lee 2011; Randle e al. 2015).

Nella dinamica della creazione di nuovo lavoro autonomo l'economia digitale aggiunge però ulteriori complessità.

In primo luogo, soprattutto in alcuni settori, mutano profondamente i criteri per valutare la produttività e le relative prestazioni lavorative, che non essendo più basate sulla performance assoluta (eseguire un dato lavoro) ma su quella relativa possono comportare, ad esempio, per un programmatore che modifica anche di poco un'applicazione, la vittoria dell'intero mercato. Il cosiddetto *superstar effect*, in cui, grazie alle tecnologie digitali, il «vincitore» vince tutto (Brynjolfsson, McAfee 2011; Ford 2015), generando un aumento esponenziale delle asimmetrie e della competitività tra i diversi soggetti.

In secondo luogo le qualifiche formali non sembrano più poter garantire da sole i percorsi di carriera. Se da tempo è stato evidenziato come l'automazione dei processi di lavoro tende a polarizzare i mercati del lavoro limitando i livelli medi di qualificazione (Autor, Katz, Krueger, 1998; Acemoglu, Autor, 2011), anche per i nuovi lavoratori autonomi più che la professionalità contano una serie di altri fattori (creatività, mentalità imprenditoriale, intelligenza sociale), che però si scontrano con il basso potere di contrattazione, con le intermittenze di reddito, con le discontinuità occupazionali e con la mancanza di protezioni sociali.

Il terzo elemento è rappresentato invece dalle difficoltà di segnare confini precisi tra le diverse condizioni, distinguendo tra lavoratori dipendenti e au-

tonomi (Eichhorst e al. 2017). Se da un lato uno stesso lavoratore può erogare la sua prestazione lavorativa per imprese diverse con rapporti lavorativi diversi (lavorando come dipendente oppure come consulente/professionista), spesso anche lo status contrattuale non coincide con le condizioni di lavoro in termini di autonomia, controllo e definizione del compenso economico. Queste condizioni, se non riguardano solo il lavoro digitalizzato, assumono proprio in questi comparti tratti di maggior criticità. Soprattutto se si pensa ai lavoratori delle piattaforme, con particolare riferimento alle *labour platforms* (Farrell e Greig 2016), cioè quelle che connettono clienti e prestatori di servizi caratterizzati da tassi di complessità più o meno elevati, dove i lavoratori stessi, pur essendo inquadrati come appaltatori indipendenti o liberi professionisti (Bailey 2016; Hatch 2016), oltre a dover rispettare tutta una serie di vincoli stringenti, scontano una forte dipendenza economica (Eichhorst e al. 2017; Graham e al. 2017).

L'ultima notazione è infine relativa alla dimensione transnazionale e attiene soprattutto alle modalità con cui regolare i rapporti di lavoro. Se infatti, come avviene per il lavoro nelle piattaforme, il lavoro può essere fatto da qualsiasi luogo, diventa difficile sia capire quali regolamenti giurisdizionali applicare sia controllare una concorrenza che, guidata prevalentemente dal prezzo, può avere fortissime ripercussioni per i lavoratori digitali, in prevalenza autonomi, costretti ad accettare condizioni e trattamenti sempre più al ribasso (Kaplinsky 2004; Manning 2003).

3.2. *Le nuove sfide alla rappresentanza*

Il complesso di questi elementi genera dunque una serie di tensioni nei sistemi di rappresentanza e pone non poche sfide nel tentativo di regolare le trasformazioni intervenute nella domanda e nell'offerta soprattutto in relazione al lavoro autonomo. La frammentazione organizzativa e la de-verticalizzazione delle imprese, che come si è visto si basano su una serie di rapporti di appalto e di sub-fornitura gestiti proprio grazie all'utilizzo delle nuove tipologie di lavoro autonomo, determinano anche l'erosione delle tradizionali strutture di rappresentanza collettiva. Questo ovviamente è tanto più vero in quei settori ad alta digitalizzazione e in cui l'utilizzo dei lavoratori autonomi è maggiormente diffuso (Wynn 2015).

A livello generale il dibattito sulle nuove sfide alla rappresentanza poste dalle trasformazioni del lavoro autonomo è molto articolato. La crescente individualizzazione dei rapporti di lavoro e l'enfasi spesso eccessiva sui risul-

tati dei singoli lavoratori chiamati a mettere in campo competenze, reti e capacità del tutto personali (Dølvik, Waddington 2004) hanno spesso portato a percepire come meno rilevanti le azioni di rappresentanza collettiva. Due in particolare sembrano essere le motivazioni alla base di questa limitata utilità della rappresentanza per i lavoratori autonomi. La prima, legata alle istanze individuali, sottolinea come i lavoratori autonomi possano essere portati a percepirsi non come semplici lavoratori ma come agenti attivi dei propri interessi. La seconda, più legata invece alle dimensioni di *business*, individua nella flessibilità e nel legame temporaneo con i diversi committenti l'elemento di maggior competitività degli autonomi che poco si associa a un legame stabile di rappresentanza (Burke 2012; Burke, Cowling, 2015). Queste argomentazioni, seppur valide soprattutto per quei lavoratori autonomi dotati di maggior potere contrattuale e di maggiore autonomia e professionalità, oltre a non essere valide per coloro che sperimentano forti condizioni di rischio e di vulnerabilità, come ad esempio i *bogus self employed*, gli autonomi mono-committenti, quelli a basso reddito o ancor più i lavoratori delle piattaforme o i *crowdworkers*, in realtà ignorano le potenzialità insite nelle azioni collettive di rappresentanza anche per gli autonomi maggiormente qualificati (Wynn 2015).

Con riferimento ai *freelance* (Heery 2009), ad esempio, almeno tre sono le ragioni fondamentali che spingono verso l'importanza delle organizzazioni di rappresentanza in termini sia di fornitura di servizi sia di accesso alla formazione e ai processi di qualificazione professionale sia infine rispetto al *matching* domanda-offerta, fornendo informazioni relative alle opportunità lavorative.

Anche a fronte, però, degli indubbi vantaggi di un sistema di regolazione capace di tenere dentro anche gli autonomi e della necessità di considerare le crescenti polarizzazioni tra lavoro autonomo qualificato e non qualificato non pochi sono gli ostacoli da superare.

I primi sono legati alla difficoltà di stabilire lo status giuridico e legale di questi lavoratori, connesso sia alle ambiguità tra contratto e prestazione associata sia, come già richiamato, al *continuum* tra lavoro dipendente e lavoro autonomo fortemente variabile anche in relazione alle diverse fasi del ciclo di vita e di carriera.

Il secondo elemento attiene più in generale ai processi di dispersione che riguardano il luogo fisico di lavoro sia rispetto alla mobilità geografica che a quella tra aziende diverse. La difficoltà di trovare, come in passato, lo spa-

zio fisico dell'impresa che riuniva i lavoratori e favoriva sia l'aggregazione tra pari sia i rapporti con i soggetti della rappresentanza complica di molto le possibilità non solo di intercettare questi lavoratori ma anche di creare uno spirito di collettività. Oltre a questo la frammentazione del lavoro tra più committenti e l'aumentata competizione per accaparrarsi i clienti aumentano ulteriormente la frammentazione e le istanze individualistiche. È chiaro che nell'individuare le modalità con cui ripensare la rappresentanza vanno considerate le forti differenziazioni in termini di potere contrattuale, di professionalità e anche di aspettative dei diversi lavoratori autonomi che determinano sia le strategie messe in campo dai diversi soggetti della rappresentanza (da quelli tradizionali, siano essi datoriali o dei lavoratori, alle nuove organizzazioni degli autonomi) sia le scelte in termini di *membership* dei lavoratori (Jansen 2017).

Una riflessione a parte meritano però i lavoratori delle piattaforme. Oltre infatti alle difficoltà di rappresentare lavoratori che non si conoscono, di cui non si sa il numero preciso, che lavorano per più piattaforme contemporaneamente e che sono in competizione tra di loro (Felstiner 2011; Beyer, 2014; Salehi et al., 2015), molti ostacoli derivano dal fatto che la scelta del cliente, basata unicamente sulla reputazione pubblica costruita in Rete, rende difficile stabilire un minimo comune da cui partire per la regolazione del lavoro (Todolí-Signes 2017). L'altro aspetto chiave di ulteriore complicazione è il fatto che si tratta di un rapporto triangolare tra il lavoratore che produce o eroga un servizio, il cliente finale che può essere un consumatore singolo o un'altra impresa e l'intermediazione della tecnologia digitale o della piattaforma che facilita l'intero processo (Stewart, Stanford 2017). La funzione di intermediazione svolta dalla piattaforma limita le possibilità di un'altra regolazione dal momento che si accetta di entrare in una relazione di lavoro in cui è la piattaforma stessa che stabilisce gli scambi, le condizioni e la qualità del servizio.

Per rispondere dunque a queste sfide appare necessario capire prima in che modo le diverse organizzazioni di rappresentanza si stanno modificando e/o aprendo per l'inclusione di nuovi lavoratori o ancora quali sono invece le caratteristiche delle organizzazioni nate dal basso e che stanno provando a intercettare i lavoratori autonomi soprattutto nei settori a più bassa regolazione. Inoltre appare essenziale analizzare anche le trasformazioni nella domanda di rappresentanza che determinano le scelte finali dei lavoratori non solo favorendo l'iscrizione o meno alle organizzazioni di rappresen-

za, ma anche rispetto alla scelta della tipologia di attore maggiormente in grado di rappresentare.

Alcune ricerche (Jansen 2017) si stanno infatti concentrando sulle ragioni economiche, sociali e politiche che determinano le modalità con cui i diversi gruppi di lavoratori autonomi scelgono le organizzazioni di rappresentanza. Queste ricerche, oltre a confermare come la *membership* sia motivata più fortemente dalle istanze individuali che da quelle collettive (Van Waarden 1992; Bennett 2000; Pernicka 2006), evidenziano però la forza del sindacato come attore principale nella mediazione degli interessi con l'impresa. Al sindacato, come confermato anche da altre indagini (Pedersini, Coletto 2009; Dekker 2010), oltre a essere riconosciuta una capacità di offrire servizi individuali, si riconosce sia una capacità di *lobbying* nel migliorare il quadro complessivo della sicurezza sociale sia un'azione di negoziazione dei contratti collettivi per fissare le condizioni minime per i contratti tra i lavoratori autonomi e le diverse imprese (Bispinck, Schulten 2011). I sindacati sarebbero quindi capaci di utilizzare i meccanismi di dialogo sociale già esistenti, e in cui sono più fortemente radicati rispetto alla maggior parte delle organizzazioni più recenti, per affrontare le questioni più urgenti e che riguardano le fragilità e i possibili meccanismi di esclusione insiti nel lavoro autonomo. Da questo punto di vista però le stesse ricerche segnalano come proprio i lavoratori autonomi a più alta qualificazione e più direttamente collegati alle trasformazioni digitali puntino al contrario sulle nuove organizzazioni dei *freelance* da cui sembrano trarre una serie di servizi ma anche nuove possibilità di agganciarsi a un sistema maggiormente regolato e più orientato all'interesse collettivo. L'intreccio tra corpus giuridico, offerta e domanda di rappresentanza e identità professionale ha sul piano dell'azione collettiva una pluralità di esiti, e la necessità di studi e di ricerche che ne aumentino la conoscenza e la comprensione.

Con riferimento all'Italia, ad esempio, l'introduzione del cosiddetto Statuto del lavoro autonomo (legge 81/2017) ha al suo interno un duplice intento da parte del legislatore: allargare alcune tutele tipiche del lavoro dipendente ai lavoratori indipendenti e *autonomizzare* il lavoro subordinato, attribuendo maggiore rilevanza agli aspetti di autonomia del lavoro dipendente (Zilio Grande, Biasi 2018), in un mutato contesto produttivo che vede da un lato sempre maggiori interdipendenze internazionali e dall'altro catene del valore più corte, specie nel mercato digitale (Valenduc, Vendramin 2016).

Questo spazio di sovrapposizione può essere una occasione per nuovi modelli di rappresentanza, con alleanze tra lavoratori con differenti status (Degryse 2016), che condividono una identità professionale.

Alcuni autori rimarcano la necessità di ripensare al sistema di tutele all'interno del corpus del diritto esistente (Forlivesi 2016). Anche se in parte questa logica è riscontrabile nello Statuto del lavoro autonomo, esso è da più parti ritenuto ancora insoddisfacente e di portata limitata. Alcuni autori inoltre ne evidenziano lo scarso richiamo alla rappresentanza collettiva: il richiamo ai sindacati è circoscritto a un'azione di intermediazione con il sistema dei servizi per l'impiego pubblici e/o accreditati (articolo 10) e ne viene raccomandata la presenza a un tavolo tecnico – con il Ministero delle Politiche sociali e del lavoro e la parte datoriale – per l'individuazione di indirizzi nell'ambito di politiche previdenziali, di welfare e di formazione (articolo 17).

Sebbene questi siano ancora spunti limitati, è interessante cogliere una nuova sensibilità da parte del sistema politico, che in alcune proposte del passato governo incoraggiava all'interno dei contratti collettivi nazionali una sezione specifica sul lavoro autonomo e sui nuovi professionisti³.

Sul piano dell'offerta di rappresentanza il quadro è composto da un sistema interno ed esterno alle organizzazioni sindacali. Nel primo caso le principali sigle sindacali italiane si sono dotate di strutture *ad hoc* per i professionisti e i *freelance*. Si pensi ad esempio all'esperienza seminale di Nidil-Cgil, di Vivace della Cisl e di Networkers della Uil, che costituiscono degli interessanti tentativi di allargare la *membership* ai lavoratori atipici e ai lavoratori indipendenti, e che hanno sinora scontato un insieme di problematiche di taglio organizzativo interno ai sindacati stessi, come alcune ricerche hanno messo in evidenza (Leonardi 2013). Ciò mostra – come già evidenziato da alcuni studiosi – quanto il sistema italiano della rappresentanza soffra di un arretramento più sul piano della *qualità* che su quello della *quantità* (Leonardi, Sanna 2015).

Sul fronte esterno stanno guadagnando visibilità alcune organizzazioni che si posizionano al di fuori del sindacato, con una variegata casistica che spazia da iniziative locali e circoscritte a un gruppo dai confini professionali definiti (si pensi all'esperienza del Teatro Valle Occupato a Roma) (Ciarini, Dorigatti 2017) ad associazioni più strutturate che stanno conquistando u-

³ Proposta Damiano-Fassina 2014.

no spazio significativo, specie in alcuni comparti, come l'esperienza di Smart per i lavoratori creativi e della conoscenza testimonia in più paesi europei. Il rapporto tra questi nuovi attori e il sindacato, in particolare nei casi più solidi, è complesso e spesso conflittuale.

Il caso di Smart-Italia rappresenta però un ibrido, perché l'offerta di tutele non passa per una effettiva contrattazione e per un nuovo sistema di regolazione, come invece è nelle esperienze interne al sindacato, ma attraverso la trasformazione dello status dei lavoratori, che da indipendenti divengono dipendenti mediante la loro assunzione presso Smart tramite un contratto di subordinazione (intermittente, di collaborazione ecc.) che permette ai lavoratori di accedere al sistema di tutele dei lavoratori dipendenti.

In altri casi europei l'azione sindacale è stata maggiormente incisiva per i lavoratori digitali indipendenti. Si pensi ai contenuti dell'ormai decennale Statuto del lavoro autonomo approvato in Spagna nel 2007 o alle recenti conquiste della Danimarca che ha allargato le tutele di welfare ai *freelance* della *digital economy* non coperti da accordi collettivi (Ilsoe 2017), che mostrano l'importanza di una istituzionalizzazione dei diritti e della rappresentanza per questa categoria poliforme di lavoratori.

4. Conclusioni

Gli aspetti qui sollevati pongono in evidenza alcune dinamiche nuove e sfidanti per i sistemi di rappresentanza. Si avverte innanzitutto un bisogno di riorganizzare sul piano analitico la pluralità delle forme del lavoro indipendente non imprenditoriale, situate lungo un *continuum* tra autonomia e subordinazione, per comprendere meglio gli aspetti e le dimensioni di ibridazione. Ma come alcuni studi hanno dimostrato sono le comunità professionali a veicolare alcuni importanti aspetti identitari (Du Gay 1995) in nome dei quali, e in maniera inedita rispetto a un passato più strutturato, si sono create nuove saldature tra lavoratori dal differente status giuridico, ma iscritti nella stessa comunità.

Questi nuovi lavoratori, per status o per identità professionale, si relazionano – spinti dalla trasformazione della digitalizzazione – in un contesto che ancora non ha dimostrato chiaramente il sistema di convenienze derivanti da forme associative che, anzi, tuttora si muovono in modo incerto tra competizione e collaborazione.

Si sono però strutturate due forme di offerta di rappresentanza. Una tradizionale, all'interno del mondo sindacale, che se da un lato preme per il riconoscimento a livello istituzionale di diritti di protezione e di tutele, al pari di quelle di cui sono *entitled* i lavoratori dipendenti, dall'altra appare forse meno vicina a capire le esigenze di questo composito insieme e quindi non del tutto in grado di mettere a punto un sistema di informazione, di orientamento e di servizi aderente ai bisogni; l'altra forma di offerta, nuova, è di tipo mutualistico, al cui interno si trovano esperienze territorialmente situate, legate a forme di disagio e a richieste da parte di gruppi ristretti e molto connotati, e casi di tipo associativo, come Smart, che nella fattispecie italiana svolge una funzione riparativa, permettendo l'accesso alle prestazioni del lavoro dipendente ai lavoratori indipendenti che assume.

Questo secondo canale della rappresentanza mostra di avere una maggiore capacità di lettura dei bisogni e delle aspettative dei soggetti che associa (Sullivan 2010). Il limitato potere politico di cui godono queste associazioni li pone però ancora al di fuori del dialogo sociale, in cui sono invece ben radicate le rappresentanze sindacali.

Accanto a questo, le trasformazioni descritte, guidate dai processi di digitalizzazione, oltre all'aumento della platea di soggetti che ricoprono profili professionali esercitabili quasi esclusivamente in maniera autonoma, hanno aumentato moltissimo la competizione, compresa quella al ribasso, richiamando la necessità di interrogarsi anche sui possibili effetti di *dumping* sociale. In questo senso rispondere alle richieste dei lavoratori autonomi – condizioni di lavoro, tutele, creazione di un senso di comunità e di protezione dalle pratiche sleali – quando si lavora dietro a uno schermo diventa più difficile (Valenduc, Vendramin 2016) ed è una sfida non ancora pienamente affrontata nel dibattito sulla nuova rappresentanza.

Riferimenti bibliografici

- Acemoğlu D., Autor D. (2011), *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, in *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, Elsevier B.V., vol. 4b, pp. 1043-1171.
- Atkinson A.B. (2015), *Inequality. What Can Be Done?*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.

- Autor D., Katz L., Krueger A. (1998), *Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?*, in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n. 4, pp. 1169-1213.
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. (2003), *The Skill Content of Recent Technological Change: an Empirical Exploration*, in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n. 4, 1279-1333.
- Baccaro L., Howell C., (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bailey M. (2016), *Deliveroo Boom Faces Fair Work Reality Check*, in *Australian Financial Review*, August 9.
- Beyer J.L. (2014), *Expect Us: Online Communities and Political Mobilization*, Oxford, Oxford University Press.
- Bennett R.J. (2000), *The Logic of Membership of Sectoral Business Associations*, in *Review of Social Economy*, vol. 58, n. 1, pp. 17-42.
- Berger T., Frey C.B. (2016), *Digitalisation, Jobs and Convergence in Europe*, Paper prepared for the European Commission DG Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs.
- Bispinck R., Schulten T. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, Wsi-Diskussionspapier, n. 178
- Blair H. (2001), *You're Only As Good As Your Last Job: The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry*, in *Work, Employment & Society*, vol. 15, n. 1, pp. 149-169.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2011), *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Lexington, Digital Frontier Press.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014), *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York, W.W. Norton & Company.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2017), *Machine, Platform, Crowd: Harnessing our Digital Future*, New York, W.W. Norton & Company.
- Calhoun C. (2013), *What Threatens Capitalism Now?*, in Wallerstein I., Collins R., Mann M., Derluguian G., Calhoun C. (a cura di), *Does Capitalism Have a Future?*, Oxford, Oxford University Press, pp. 131-162.
- Calhoun C., Streeck W., Toynbee P., Etzioni A. (2016), *Does Capitalism Have a Future?*, in *Socio-Economic Review*, vol. 14, n. 1, pp. 163-183.
- Carrieri D. (2003), *Sindacato in crisi*, Roma, Donzelli.
- Carrieri D., Treu T. (2013, a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, il Mulino, Bologna.
- Christopherson S. (2002), *Project Work in Context: Regulatory Change and the New Geography of Media*, in *Environment and Planning A*, vol. 34, n. 11, pp. 2003-2015.

- Christopherson S. (2008), *Beyond the Self-Expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media*, in *Theory, Culture & Society*, n. 25, pp. 73-95.
- Ciarini A., Dorigatti L. (2017), *Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome nella rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 127-145.
- Ciccone B., De Vivo P. (2010), *A chi serve il sindacato?*, Franco Angeli, Milano.
- Comin D.A., Mestieri Ferrer M. (2013), *If Technology Has Arrived Everywhere, Why Has Income Diverged?*, Nber Working Paper 19010.
- Crouch C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, London, Polity.
- De Vita L., Alfano I. (2017), *I nuovi professionisti: condizioni di lavoro, identità professionale e ricerca di rappresentanza*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 81-98.
- Degryse C. (2016), *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*, Wp, Brussels, Etui.
- Dekker F. (2010), *Self Employed Without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism*, in *Politics & Policy*, vol. 38, n. 4, pp. 765-788.
- Dølvik J.E., Waddington J. (2004), *Organizing Marketized Services: Are Trade Unions up to the Job?*, in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 25, n. 1, pp. 9-40.
- Dore R. (2008), *Financialization of the Global Economy. Industrial and Corporate Change*, vol. 17, n. 6, pp. 1097-1112.
- Dortier J.F. (2015), *Les robot vont-ils tuer les emplois*, in *Science Humaines*, n. 274, pp. 62-65.
- Du Gay P. (1995), *Consumption and Identity at Work*, London, Sage.
- Eichhorst W., Hinte H., Rinne U., Tobsch V. (2017), *How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market*, in *Management Revue*, vol. 28, n. 3, pp. 298-318.
- Escande P., Cassini S. (2015), *Bienvenue dans le capitalisme 3.0*, Paris, Albin Michel.
- Eurofound (2015), *New Form of Employment*, Luxembourg, Publication Office of the European Union.
- Eurofound (2017a), *Exploring Self-Employment in the European Union*, Publication Office of the European Union.
- Eurofound (2017b), *Classifying Self-Employment and Creating an Empirical Typology*, Publication Office of the European Union.
- Farrell D., Greig, F. (2016), *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility*, JP Morgan Chase Institute.
- Felstiner A. (2011), *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, n. 1, pp. 143-202.
- Ford M. (2015), *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*, New York, Basic Books.

- Forlivesi M. (2016), *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, pp. 664-678.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013), *Future Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Gallie D. (2007, a cura di), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- Goos M., Manning A., Salomons A. (2014), *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*, in *American Economic Review*, vol. 104, n. 8, pp. 2509-2526.
- Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. (2017), *Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n. 2, pp. 135-162.
- Hall P.A., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hatch P. (2016), *Deliveroo and Foodora Accused of Using Sham Contracts for Bicycle Delivery Riders*, in *The Sydney Morning Herald*, March 30.
- Heery E. (2009), *Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 2, n. 3, pp. 429-442.
- Ilsoe A. (2017), *The Digitalisation of Service Work. Social Partner Responses in Denmark, Sweden and Germany*, in *Transfer*, vol. 23, n. 3, pp. 333-348.
- Imf (2017a), *Understanding the Downward Trend in Labor Income Shares*, Imf World Economic Outlook, April.
- Imf (2017b), *Recent Wage Dynamics in Advanced Economies: Drivers and Implications*, Economic Outlook, October.
- Jansen G. (2017), *Solo Self-Employment and Membership of Interest Organizations in the Netherlands: Economic, Social, and Political Determinants. Economic and Industrial Democracy*, doi: 0143831X17723712.
- Kaplinsky R. (2004), *Spreading the Gains from Globalization: what Can Be Learned from Value Chain Analysis?*, in *Problems of Economic Transition*, n. 47, pp. 74-115.
- Karabarbounis L., Neiman B. (2014), *The Global Decline of the Labor Share*, in *The Quarterly Journal of Economics*, n. 129, pp. 61-103.
- Lee D. (2011), *Networks, Cultural Capital and Creative Labour in the British Independent Television Industry*, in *Media, Culture & Society*, vol. 33, n. 4, pp. 549-565.
- Leighton P., Brown D. (2013), *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (IPros)*, London, Pcg.
- Leonardi S. (2013), *Rappresentanza, organizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, <http://www.fondazionedivittorio.it/it/rappresentanza-organizzazione-e-democrazia-modelli-e-politiche-sindacali-confronto>.

- Leonardi S. (2014), *Salario minimo e ruolo del sindacato*, in *Lavoro e sindacato*, n. 1, pp. 185-211.
- Leonardi S., Sanna R. (2015), *Italy*, in Van Klaveren M., Gregory D., Schulten T. (a cura di), *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe*, London, Palgrave MacMillan, pp. 211-229.
- Manning A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton (NJ), Princeton University Press.
- McCloskey D.W (2016), *Finding Work-Life Balance in a Digital Age*, in *Information Resources Management Journal*, n. 29, pp. 53-70.
- Meardi G. (2018), *Economic Integration and State Responses: Change in European Industrial Relations Since Maastricht*, in *British Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1111/bjir.12307>.
- Oecd (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris.
- Oecd (2017a), *Going for Growth*, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2017-en>.
- Oecd (2017b), *Collective Bargaining in a World of Changing Work*, chapter 4 in *Oecd Employment Outlook 2017*.
- Peck J., Theodore N. (2007), *Variegated Capitalism*, in *Progress in Human Geography*, vol. 31, n. 6, pp. 731-772.
- Pedersini R., Coletto D. (2009), *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>.
- Pernicka S. (2006), *Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n. 2, pp. 125-142.
- Platman K. (2004), «*Portfolio Careers*» and the Search for Flexibility in Later Life, in *Work, Employment & Society*, vol. 18, n. 3, pp. 573-599.
- Pugliese E., Rebergiani E. (2004), *Occupazione e disoccupazione in Italia*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Pulignano V., Doerfingher N. (2018), *Expanding Social Actor-Based Explanations in Labour Market Dualisation Research: A Combined Macro-Micro and Micro-Macro Approach*, in *Employee Relations*, n. 40, pp. 75-88.
- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Randle K., Forson C., Calvey M. (2015), *Towards a Bourdieusian Analysis of the Social Composition of the Uk Film and Television Workforce*, in *Work, Employment & Society*, vol. 29, n. 4, pp. 590-606.
- Rapelli S. (2012), *European I-Pros: A Study*, London, Pcg.
- Salehi N., Irani L.C., Bernstein M.S., Alkhatib A., Ogbe E., Milland K. (2015), *We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers*, in *Proceedings of the 33rd Annual Acm Conference on Human Factors in Computing Systems*, Acm, April, pp. 1621-1630.

- Sassen S. (2014), *Expulsions. Brutality and Complexity in the Global Economy*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.
- Stewart A., Stanford J. (2017), *Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?*, in *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n. 3, pp. 420-437.
- Streeck W. (2011), *Taking Capitalism Seriously: Towards an Institutional Approach to Contemporary Political Economy*, in *Socio-Economic Review*, vol. 9, n. 1, pp. 137-167.
- Sullivan R. (2010), *Organizing Workers in the Space Between Unions: Union-Centric Labor Revitalisation and the Role of Community-Based Organisations*, in *Critical Sociology*, vol. 36, n. 6, 793-819.
- Todolí-Signes A. (2017), *The «Gig Economy»: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n. 2, pp. 193-205.
- Valenduc G., Vendramin P. (2016), *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*, Wp, Etui Aisbl.
- Van Waarden F. (1992), *Emergence and Development of Business Interest Associations: An Example from the Netherlands*, in *Organization Studies*, vol. 13, n. 4, pp. 521-561.
- Wallerstein I., Collins R., Mann M., Derluigian G., Calhoun C. (2013), *Does Capitalism Have a Future?*, Oxford, Oxford University Press.
- Wynn M. (2015), *Organising Freelancers: a Hard Case or a New Opportunity?*, in Burke A. (a cura di), *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Dublin, Senate Hall Academic Publishing, pp. 93-103.
- Zilio Grandi G., Biasi M. (2018, a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano.

ABSTRACT

Nei processi di ridefinizione dei modelli di rappresentanza le sfide poste dalla digitalizzazione rappresentano sicuramente un elemento di forte cambiamento non solo organizzativo ma anche in ragione della crescente differenziazione delle forze di lavoro soprattutto rispetto all'esplosione delle forme di lavoro autonomo. Questa espansione se da un lato ha posto nuove sfide ai modelli di regolazione e di rappresentanza, dall'altro aggiunge, proprio in funzione dei processi di digitalizzazione, nuovi elementi di complessità. L'intreccio tra digitalizzazione, nuovi lavoratori autonomi e tentativi di ricomporre questi cambiamenti nel quadro di una nuova rappresentanza è al centro del ragionamento di questo articolo che si sviluppa in due parti. Nella prima vengono analizzate le sfide che la digitalizzazione pone alle relazioni industriali; nella seconda ci si concentra sulla relazione tra digitalizzazione e lavoro autonomo analizzando anche alcuni casi innovativi nelle forme di rappresentanza dei lavoratori autonomi digitali.

WHAT INDUSTRIAL RELATIONS FOR DIGITAL SELF-EMPLOYED

In the processes of reconfiguration of industrial relations the challenges of digitization represent a marked change not only on the organizational side, but also in relation to the growing differentiation of the workforce, especially with regard to the explosion of self-employment. This expansion, while opening up new challenges to the models of regulation and representation, on the other hand adds new elements of complexity, precisely in the process of digitization. The intertwining of digitalisation, new self-employed workers and attempts to bring these changes under a new regulatory framework is the aim of this paper developed in two parts. The first analyses the challenges of digitisation to industrial relations; the second focuses on the relationship between digitalisation and self-employment through the analysis of some innovative experiences of representation of digital self-employed workers.