

# NUOVE FORME DI LAVORO E CITTADINANZA DIGITALE

Verso un nuovo Statuto dei lavoratori nell'era dell'intelligenza artificiale



Commissione per le nuove forme di lavoro e la cittadinanza digitale

## INTRODUZIONE

Il mondo del lavoro sta attraversando una trasformazione senza precedenti, trainata dalla digitalizzazione, dall'affermarsi della gig economy e, più recentemente, dall'intelligenza artificiale.

Questi cambiamenti hanno messo in luce una crescente distanza tra il quadro normativo tradizionale, fondato sullo Statuto dei lavoratori del 1970, e le nuove forme di occupazione che emergono nei contesti digitali. Il diritto del lavoro, storicamente costruito sulla dicotomia tra subordinazione e autonomia, oggi fatica a descrivere e regolare le condizioni di chi opera attraverso piattaforme digitali, in forme di lavoro flessibile e a chiamata, con multi-committenza e una soggezione non più gerarchica ma algoritmica.

Le risposte giuridiche e politiche si stanno moltiplicando: dalla giurisprudenza italiana con il concetto di etero-organizzazione, alla Direttiva europea sul lavoro di piattaforma, fino a esperienze internazionali come la *Ley Rider spagnola* o il *Freelance Isn't Free Act di New York*. Tutti questi esempi mostrano la necessità di un nuovo Statuto del lavoro autonomo e digitale, universale inclusivo.

Questo documento della Commissione Sindacale affronta tale sfida articolando l'analisi in tre ambiti fondamentali: il settore privato, il settore pubblico e la scuola. Ogni capitolo presenta riflessioni e proposte per aggiornare lo Statuto dei lavoratori, con l'obiettivo di garantire diritti, dignità e partecipazione nel lavoro del futuro.

## GIG ECONOMY

Nella cosiddetta “gig economy” il modello dello Statuto dei lavoratori del 1970 appare superato.

Fenomeni come la gestione dei riders o dei freelance digitali mostrano come le tutele storiche siano spesso inadeguate: La giurisprudenza italiana, attraverso il concetto di etero-organizzazione, ha cercato di colmare i vuoti, mentre a livello europeo emergono strumenti come la direttiva sul Lavoro di Piattaforma.

L'obiettivo deve essere la creazione di uno Statuto del lavoro autonomo e digitale, capace di superare la dicotomia tra subordinato ed autonomo e garantire protezione universale. In questo ambito la rappresentanza sindacale assume un ruolo centrale: è necessario sviluppare strumenti digitali di partecipazione, consultazione e contrattazione collettiva, affinché i lavoratori possano esercitare diritti sindacali anche in contesti digitalizzati e frammentati.

## SETTORE PRIVATO

Nel settore privato, l'innovazione digitale ha moltiplicato le forme di lavoro: dallo smart working alla gig economy, dalla collaborazione flessibile alle nuove figure legate all'IA (annotatori di dati, AI trainer, moderatori di contenuti).

Queste trasformazioni generano opportunità ma anche criticità, soprattutto in termini di precarizzazione e riconoscimento delle tutele. È necessario estendere la protezione a tutte le nuove figure, in linea con la **Costituzione (artt. 35 e 36)**, la **Carta dei diritti fondamentali UE (art. 31)**, la **Direttiva UE 2019/1152** e il **GDPR (art. 22)**.

In questo quadro si afferma il concetto di cittadinanza digitale del lavoratore, che comprende: diritto all'identità digitale, diritto alla formazione digitale permanente, diritto alla trasparenza algoritmica, diritto alla disconnessione e tutela della salute digitale.

## SETTORE PUBBLICO

Anche nel pubblico impiego le sfide sono complesse. Il modello tradizionale di tutela, nato dallo **Statuto dei lavoratori del 1970**, risulta in parte superato dalla comparsa di nuove forme di subordinazione algoritmica. La rivoluzione tecnologica in corso non è solamente un processo inarrestabile, ma soprattutto è un processo “globale” che non può, quindi, non interessare anche il lavoro pubblico e la sua organizzazione.

L'[intelligenza artificiale](#) sta rapidamente cambiando il modo in cui lavoriamo e viviamo, e la **pubblica amministrazione (PA)** non fa eccezione. Entro il 2030, l'AI promette di trasformare radicalmente il lavoro nella PA, dalle competenze richieste ai nuovi ruoli che emergeranno.

La formazione giuridica tradizionale tende a enfatizzare la conformità alle normative esistenti e la prevenzione dei rischi legali, spesso a scapito dell'innovazione e dell'efficienza operativa. Questo può portare a una cultura organizzativa rigida, poco propensa a sperimentare nuove soluzioni o a rivedere processi consolidati.

La conseguenza diretta è una lentezza nell'adottare tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale, i sistemi di automazione robotica dei processi (RPA) e i modelli di linguaggio di grandi dimensioni (LLM). Questa lentezza non solo impedisce di beneficiare dei vantaggi in termini di efficienza e miglioramento dei servizi al cittadino, ma nel lungo termine rischia anche di aumentare il divario tecnologico rispetto ad altri settori più avanzati o a paesi che prima di noi sapranno innovare l'apparato statale.

Per affrontare questa sfida, è necessario promuovere una trasformazione culturale all'interno della pubblica amministrazione.

Occorre una nuova strategia di tipo normativo, per accogliere e gestire adeguatamente le trasformazioni in atto rese possibili dalle nuove tecnologie. È una grande sfida quella che ci si pone davanti rispetto alla quale si rivela insufficiente l'armamentario del diritto del lavoro consueto, costruito in altre epoche e per altre esigenze. Ci si pone il problema della tenuta del diritto del lavoro nella sua configurazione tradizionale, sulla sua capacità di fare fronte – con uno sforzo meramente ed esclusivamente adattativo – alle sfide che comporta la rivoluzione tecnologica applicata al lavoro che cambia e che pone problemi del tutto nuovi rispetto ai quali le categorie tradizionali del diritto del lavoro entrano in sofferenza.

La sensazione è che il legislatore possa farsi trovare impreparato di fronte a questa transizione. La conseguenza sarebbe quella di un deficit di tutela per le categorie di lavoratori interessate ovvero di un'anarchia regolativa su cui presto o tardi interverrebbe il Giudice in funzione di supplenza. Un esempio che riguarda un effetto collaterale dei nuovi modi di lavorare, rispetto a cui le categorie tradizionali del diritto del lavoro non bastano più è il lavoro a distanza, nelle forme del teleworking o dello smart working, presuppone la delocalizzazione dell'attività lavorativa, per cui una parte o tutto il lavoro si svolge al di fuori dei locali aziendali.

In questo contesto si destruttura anche il tempo della prestazione, perché il periodo preciso dell'attività lavorativa, sia pure nell'ambito di una durata massima, può essere deciso autonomamente dal lavoratore. Questa, anzi, è la modalità usuale dello smart working.

Una delle conseguenze è l'evanescenza della distinzione fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro che può determinare un possibile sconfinamento del tempo di lavoro nel tempo di vita. Le nuove forme di lavoro flessibile (lavoro agile, ibrido, remoto) aprono ad opportunità importanti: migliore conciliazione vita/lavoro, autonomia. Tuttavia, emergono anche numerosi limiti e rischi che meritano attenzione: confusione tra tempo di lavoro e tempo personale; isolamento ed indebolimento del senso di appartenenza; infrastrutture, strumenti e competenze non sempre adeguate; difficoltà di coordinamento, controllo e valutazione; rischi per la salute e per l'equilibrio psicofisico.

I limiti e i rischi descritti richiedono regole chiare.

## **PROPOSTE DI ARTICOLI PER IL NUOVO STATUTO**

### **Articolo 1 – Ambito soggettivo**

Il nuovo Statuto dei lavoratori si applica a tutti i prestatori di lavoro, indipendentemente dalla natura subordinata, parasubordinata o autonoma della prestazione. Sono inclusi freelance, partite IVA, lavoratori tramite piattaforma digitale e interinali, in conformità agli **artt. 35-36 della Costituzione, alla Direttiva UE 2019/1152 e al D.lgs. 81/2015.**

### **Articolo 2 – Trasparenza algoritmica e tutela contro la discriminazione**

Ogni decisione automatizzata che incide su retribuzione, turni, performance, incarichi o licenziamenti deve essere comprensibile al lavoratore, verificabile da autorità indipendenti o rappresentanze sindacali e corretta in caso di bias. **Rif. GDPR art. 22 e Regolamento AI UE.**

### **Articolo 3 – Formazione digitale e diritto all'aggiornamento**

Il datore di lavoro garantisce percorsi di formazione permanente sulle competenze digitali e sull'uso etico dell'AI. Per freelance e partite IVA è istituito un fondo bilaterale di aggiornamento professionale, finanziato anche dalle piattaforme digitali. **Rif. Cost. art. 2 35, PNRR Missione 4.**

### **Articolo 4 – Diritto alla disconnessione**

Il lavoratore, anche in smart working o tramite piattaforme, ha diritto a non rispondere a comunicazioni lavorative fuori dall'orario contrattuale. **Rif. L. 81/2017 e Carta UE art. 31.**

### **Articolo 5 – Tutela della salute e del benessere psicologico**

Per attività digitali ad alto rischio di stress, come la moderazione di contenuti, devono essere previsti supporto psicologico, limiti massimi di esposizione e diritto al ricollocamento. **Rif. D.lgs. 81/2008.**

### **Articolo 6 – Rappresentanza sindacale digitale**

È garantita la possibilità di aderire a forme di rappresentanza sindacale digitale e di partecipare a consultazioni aziendali sulle scelte tecnologiche. **Rif. Cost. art. 39, Statuto dei lavoratori 1970.**

### **Articolo 7 – Protezione dei dati personali**

Qualsiasi trattamento di dati lavorativi deve rispettare principi di minimizzazione, trasparenza e finalità lecite. È vietato l'uso di AI per profilazioni occulte o raccolta di dati non pertinenti alla prestazione. **Rif. GDPR artt. 5-6-22.**

## **INSEGNAMENTO E SCUOLA DEL FUTURO**

Il sistema scolastico rappresenta il terreno su cui preparare le nuove generazioni ad affrontare le sfide del mondo digitale. L'intelligenza artificiale, se utilizzata in modo responsabile, può diventare uno strumento fondamentale per innovare la didattica e sviluppare il pensiero critico degli studenti.

La proposta per l'istruzione si articola su alcuni principi guida: centralità dell'insegnante, sviluppo del pensiero critico e della cittadinanza digitale, tutela della privacy e dell'etica, equità nell'accesso alle tecnologie e monitoraggio costante dei progetti. Questi principi si traducono in azioni concrete: un curriculum dedicato a IA e pensiero critico, la formazione obbligatoria dei docenti, progetti pilota di sperimentazione e la creazione di un registro nazionale degli strumenti IA approvati per la scuola. Le tempistiche proposte prevedono una fase di sperimentazione iniziale seguita da valutazione indipendente e ampliamento graduale. I benefici attesi includono apprendimento personalizzato, inclusione, sviluppo di competenze digitali e preparazione al mercato del lavoro.

Infine, si richiede al Ministero un quadro normativo chiaro, finanziamenti per i progetti pilota e la creazione di un Centro nazionale per l'IA in educazione.

## **NUOVE FORME DI MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ E RUOLO SINDACALE**

La trasformazione digitale del lavoro pone una sfida anche al modo in cui si misura la rappresentatività dei sindacati.

I criteri tradizionali – numero di iscritti, risultati elettorali nelle RSU, presenza ai tavoli di contrattazione – sono nati in epoca fordista-industriale. Oggi rischiano di escludere ampie categorie di lavoratori, soprattutto quelli delle piattaforme digitali, i freelance e chi opera in modalità di smart working.

## **NUOVE FORME DI LAVORO E DIFFICOLTÀ DI RAPPRESENTANZA**

La gig economy, lo smart working, le collaborazioni ibride e il lavoro freelance rappresentano nuove modalità occupazionali che sfuggono ai criteri tradizionali di rappresentatività.

I riders e i lavoratori delle piattaforme spesso operano isolati, senza luoghi fisici di aggregazione. Chi lavora in remoto riduce i contatti diretti con il sindacato. I freelance e i titolari di partita IVA, pur formalmente autonomi, si trovano spesso in condizioni di dipendenza economica, senza però rientrare nelle tutele dei subordinati. Tutto questo riduce la capacità del sindacato di rappresentare pienamente i nuovi lavoratori.

## **NUOVI CRITERI DI RAPPRESENTATIVITÀ**

È necessario aggiornare i criteri di rappresentatività includendo non solo iscritti e voti RSU, ma **anche la capacità di rappresentare le nuove categorie di lavoratori**. Alcuni criteri innovativi possono essere:

- La percentuale di lavoratori autonomi e freelance rappresentati;
- La partecipazione a piattaforme sindacali digitali e a consultazioni online;
- La capacità di stipulare accordi collettivi anche nella gig economy;
- La rappresentanza ibrida, che unisce dipendenti, parasubordinati e autonomi sotto un'unica sigla sindacale.

## **IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ERA DIGITALE**

Il sindacato deve evolvere insieme al lavoro. Questo significa creare canali di sindacalizzazione digitale – app, comunità online, sportelli virtuali – e sviluppare strumenti di democrazia partecipativa digitale, come referendum online o assemblee ibride. Queste pratiche devono essere riconosciute normativamente come forme valide di partecipazione sindacale. Solo così sarà possibile includere milioni di lavoratori oggi esclusi.

## **PROPOSTE DI ARTICOLI – RAPPRESENTATIVITÀ**

### **Articolo 8 – Misurazione digitale della rappresentatività**

La rappresentatività deve includere, tra i criteri, le partecipazioni certificate a piattaforme sindacali digitali, a strumenti di consultazione online e a forme di voto telematico riconosciute.

### **Articolo 9 – Inclusione delle nuove forme di lavoro**

Sono considerate rappresentative le organizzazioni che includono, oltre ai lavoratori dipendenti, anche lavoratori autonomi, freelance e lavoratori tramite piattaforma. La rappresentanza deve rispecchiare la realtà del mercato del lavoro contemporaneo.

### **Articolo 10 – Diritto alla rappresentanza digitale**

Ogni lavoratore ha diritto a esprimere la propria adesione sindacale e la propria partecipazione anche attraverso strumenti telematici sicuri e certificate. Il sindacato deve garantire canali digitali di iscrizione, partecipazione e consultazione.

## **CONCLUSIONI E PROSPETTIVE**

L'analisi dei quattro ambiti – privato, pubblico, istruzione e rappresentatività – mostra come **l'impatto delle nuove tecnologie e dell'IA sia profondo e trasversale.**

Non si tratta solo di introdurre nuovi strumenti, ma di ripensare le forme di tutela, i diritti e le modalità di rappresentanza sindacale. Il nuovo Statuto dei lavoratori dovrà garantire universalità, includendo tutte le tipologie di lavoro, dai dipendenti ai freelance digitali, dagli insegnanti agli operatori pubblici.

Le proposte avanzate dalla Commissione mirano a costruire un sistema che non freni l'innovazione, ma che la governi e la orienti al servizio della dignità, della sicurezza e della partecipazione.

Solo così sarà possibile affrontare il futuro del lavoro con equilibrio, garantendo diritti universali rafforzando il ruolo del sindacato nel mondo digitale