

 **AGI**
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONVEGNO
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DI



Comune di Bologna

LAVORO 4.0

**Innovazione digitale:
categorie giuridiche
alla prova**



Michelangelo Salvagni
Avvocato in Roma

BOLOGNA

25-27 OTTOBRE 2018



Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive

a cura di
Michelangelo Salvagni
Avvocato in Roma

Workshop n. 5 «Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive»



SOLUZIONI POSSIBILI DI ESTENSIONE DI TUTELE AI LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY

QUESTIONE:

Problema della qualificazione delle forme di lavoro digitalizzato, come ad es. i riders di Foodora, visto che le effettive tutele di protezione sociale e del lavoro sono ancorate indissolubilmente all'area del lavoro subordinato (come ad esempio gli ammortizzatori sociali e le indennità di disoccupazione).

Il tema di indagine è quello di comprendere se, indipendentemente dalla riconduzione di queste forme di lavoro all'area della subordinazione (come noto la dottrina è divisa sul punto), si possano garantire ai lavoratori digitali alcune tutele tipiche del lavoro subordinato tra le quali ritengo debbano rientrare quelle previste dalle politiche attive e passive (si pensi ad es. alla Naspi e all'assegno di ricollocazione, ecc.).

Lo sforzo ermeneutico che lo sviluppo della Gig Economy impone ai giuristi del lavoro è quello di avere un approccio interpretativo di tipo estensivo con riferimento alle tutele da riconoscere a queste nuove forme di lavoro atipico. Ciò al fine di trovare soluzioni normative adeguate per consentire, ai cosiddetti gig workers, l'accesso agli strumenti di politica attiva e passiva pur non avendone questi ultimi alcun diritto, in quanto prestatori non subordinati.

Di conseguenza, occorre comprendere anche quale possa essere il **ruolo del Sindacato** per avvicinarsi alla industria 4.0 al fine di **"intercettare"** e **"assistere"** coloro che lavorano mediante piattaforme digitali e non hanno una sede aziendale comune e/o un vero e proprio luogo di lavoro in cui svolgere la propria prestazione.



In definitiva, la sfida che deve cogliere il giurista del lavoro è quella di provare a dare dignità ai lavoratori della gig economy che, attualmente, sono privi di tutele.

In questo nuovo contesto di lavoro digitale, un ruolo centrale potrebbe averlo sicuramente anche il **Sindacato** il cui obiettivo dovrebbe essere proprio quello di apprestare forme di protezione verso coloro che ne sono privi, tentando di garantire misure di sostegno all'entrata e all'uscita dal lavoro a queste nuove tipologie contrattuali nate dalla rivoluzione digitale.

Il mio intervento quindi svilupperà le seguenti tematiche:

A) PROBLEMI QUALIFICATORI DEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

B) PROSPETTIVE DI TUTELE SOCIALI PER IL LAVORATORI DIGITALI

C) TENTATIVI DI ESTENSIONE DI TUTELE DEL LAVORO AI PRESTATORI DELLA GIG ECONOMY E RUOLO DEL SINDACATO



A) PROBLEMI QUALIFICATORI DEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

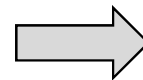
Premessa

Il nodo centrale della questione riguarda la tematica di come i nuovi modelli di lavoro, sviluppatisi proprio dalla rivoluzione digitale, possano rientrare nell'alveo della subordinazione per consentire al prestatore l'accesso a quelle prestazioni/garanzie connesse a tale tipologia di rapporto di lavoro.

GIG ECONOMY

Economia caratterizzata dalla prevalenza di lavoratori freelance o con contratti a breve termine e, parallelamente, da una costante diminuzione del numero di occupati impiegati in maniera stabile

Tipologia di mercato occupazionale flessibile e dinamico



GIG WORKERS

l'esempio più immediato è sicuramente quello dei **ciclo-fattorini**, i cd.riders addetti alla consegna a domicilio di cibo e bevande ordinate per il tramite di piattaforme ed applicazioni web nate per mettere in contatto clienti e aziende

Fonte: Fondazione Rodolfo Debenedetti

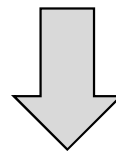
→ il 2,5% della popolazione in età da lavoro sia ad oggi impiegata lavori non facilmente inquadrabili a livello contrattuale



PROBLEMATICHE PRINCIPALI

Qualificare come subordinate prestazioni rese *on demand* via apps e/o internet (vedi riders Foodora) in quanto la piattaforma si limita a favorire lo scambio commerciale di un bene o servizio tramite internet o app che vengono, quindi, resi attraverso di prestazioni a chiamata non subordinate.

La difficoltà principale risiede nel qualificare la piattaforma digitale come datore di lavoro che, in quanto tale, eserciti i poteri tipici della eterodirezione.



Contrapposizione tra autonomia e subordinazione attraverso mezzi non tradizionali



IL CASO UBER

Orientamento delle Corti inglesi

Uber non è solo una Web Community che si limita a mettere in contatto tra loro gli autisti e gli utenti, ma un'organizzazione che offre sul mercato servizi e ingaggia lavoratori per eseguirli.

Orientamento dei Tribunali brasiliani

Accertamento della personalità, onerosità, non eventualità, e eterodirezione della prestazione del conducente e, quindi, accertamento della sussistenza di elementi essenziali secondo il diritto brasiliano al fine del riconoscimento della subordinazione.

Il principio espresso dal giudice brasiliano: la piattaforma Uber può qualificarsi come datore di lavoro

“l'organizzazione uberiana del lavoro è un sistema che si basa su una forma innovativa di controllo mediato dal giudizio della utenza sul raggiungimento di obiettivi predefiniti e programmati dal datore. Controllo da cui dipende l'esercizio di una forma di recesso istantaneo e automatico del rapporto contrattuale senza l'intermediazione del fattore umano, di stampo punitivo, che viene esercitato senza preavviso e giustificazione”.



MAGGIORI PUNTI DI INTERESSE PER LA QUALIFICAZIONE DELLA SUBORDINAZIONE SECONDO IL TRIBUNALE BRASILIANO

Personalità e infungibilità della prestazione del driver

Il lavoratore otteneva dalla piattaforma l'account a seguito di una selezione espletata all'esito di un colloquio individuale che accertava una serie di requisiti soggettivi in capo al driver; una volta selezionato, la piattaforma gli vietava di farsi sostituire da terzi alla guida del veicolo registrato nell'applicazione.

Onerosità della prestazione

Il conducente riceveva con cadenza settimanale una retribuzione/compenso da cui era detratta una percentuale per Uber.

Non eventualità della prestazione

Il driver prestava servizio con continuità e abitualità e, se l'autista rimaneva on line e non accettava le corse in un numero prestabilito, la piattaforma si riservava la possibilità di sospendere temporaneamente l'account.



Eterodirezione

il **Driver** è soggetto a ordini e controlli sul modo di svolgimento della prestazione nonché a sanzioni disciplinari se il proprio comportamento fosse stato inadeguato o lesivo rispetto alle regole impartite dalla piattaforma.

Le **istruzioni** (direttive) venivano impartite da appositi percorsi di formazione organizzati dalla piattaforma Uber in cui veniva “raccomandato”:

- ⇒ di trattare con educazione i clienti;
- ⇒ di non parlare di cose personali durante il viaggio;
- ⇒ di fare il percorso indicato dal GPS della piattaforma Uber;
- ⇒ di aprire sempre la portiera;
- ⇒ avere acqua fresca e caramelle da servire al cliente, ecc.

La **verifica** del rispetto di queste regole (direttive) avveniva a corsa terminata attraverso un algoritmo di raccolta e analisi delle recensioni espresse dai clienti, con applicazione di un questionario predefinito. Uber poi sollecitava il conducente affinché il servizio ricevesse un giudizio da 4 a 5 stelle e, a seguito di tale valutazione, solo se otteneva una valutazione superiore a 4.7 stelle, il driver aveva diritto a restare attivo nella piattaforma.

Se il punteggio era inferiore a 4.4, l’account veniva immediatamente disattivato dalla piattaforma e il driver non era più abilitato a svolgere il servizio per Uber.



La **Corte di Appello** brasiliana, invece, riforma la sentenza del Tribunale di Belo Horizonte perché:

- ➔ non si può negare che la tecnologia renda possibile lo sviluppo di nuove forme di business che generano nuovi concetti di negozio giuridico;
- ➔ i servizi forniti da Uber sono più efficienti e meno costosi ai consumatori finali;
- ➔ il giudice deve valutare gli elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato e quindi:
 - a) la registrazione autista sulla piattaforma,
 - b) l'impossibilità di scambiare account tra più utenti registrati,
 - c) lo scrutinio della piattaforma di registri soggettivi del conducente,

sono circostanze riconducibili all'esigenza di fornire il trasporto in sicurezza che si conciliano con la natura autonoma della prestazione.

Assenza di eterodirezione: l'autista, una volta registrato nell'applicazione, può decidere liberamente come e quando utilizzare la piattaforma, potendo rimanere off-line da essa. Egli definisce quindi orario e convenienza economica e perciò non può ritenersi subordinato. Tale argomento è stato utilizzato anche dalla giurisprudenza italiana sul caso **Pony express** (Cass. 09/07/1991, 7608) per cui la libertà di rispondere o meno alla chiamata è incompatibile con il concetto di subordinazione perché fa venir meno l'elemento della continuità della prestazione.



Peraltro, sempre per la **Corte di Appello Brasiliana**, in assenza di sanzioni disciplinari in capo al driver per non aver adempiuto a delle regole di condotta della “piattaforma Uber” (ad esempio non aver dato le caramelle e/o l'acqua durante il tragitto), tutte le indicazioni date dalla piattaforma non si configurano come direttive ma, piuttosto, come suggerimenti con lo scopo di orientare il comportamento del partner commerciale al fine di assicurare all'utente un servizio di qualità.

IL CASO UBER NEL DIRITTO ANGLOSASSONE

Sempre sul caso “Uber” è interessante l'interpretazione fornita dal **Tribunale di Londra**, in data **28/10/2016**, che ha “riqualificato” il “contratto di partenariato commerciale” in un contratto di lavoro, dando risalto alle modalità operative attraverso cui la “piattaforma” controlla e gestisce il personale.

I drivers, in controtendenza al principio sovrano della tradizione del Common Law secondo cui il contratto prevale sulla modalità di svolgimento fattuale della prestazione, sono stati riconosciuti:

- come Workers, cioè appartenenti ad una categoria intermedia tra subordinazione e autonomia e, pertanto, è stato loro riconosciuto il diritto al salario minimo, alla disciplina delle ferie e dell'orario;
- ma non come Employers (cioè subordinati).



IL CASO FOODORA

Tribunale di Torino
sentenza n. 778 del 11/04/2018

Secondo il Tribunale di Torino è esclusa la natura subordinata dell'attività svolta dai Riders Foodora sulla base del “fatto di per sé determinante, ai fini di escludere la sottoposizione dei ricorrenti al potere organizzativo e direttivo del datore, che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore non aveva l'obbligo di riceverla”

In definitiva, quando i riders rispondono alla chiamata, c'è solo un coordinamento e non delle direttive sul lavoro.

Il principio è pressoché identico a quello espresso 30 anni prima per i **Pony Express** dalla **Corte di Cassazione n. 7608 del 10/07/1991** e **Cass. n. 811 del 25/01/1993** entrambe citate dal giudice di Torino



Tribunale di Milano
sentenza del 10/09/2018
CASO FOODINHO

Anche il Tribunale di Milano esclude la natura subordinata del lavoro dei riders della piattaforma Foodinho e la configurabilità dell'etero direzione affermando che tali prestatori svolgono la propria attività in autonomia mediante l'uso di una app installata sul proprio smartphone che permette al ciclo-fattorino di indicare, in un calendario predisposto dall'Azienda, i giorni e le ore in cui si rende disponibile a prestare la propria attività.

Sul punto, affermano ancora i giudici meneghini che il rider durante la fascia oraria indicata si reca nell'area di copertura del servizio e accede all'app tramite la quale riceve la proposta di consegna, che può accettare o meno, senza obbligo di un numero minimo di accettazioni.

Il rifiuto o la mancata accettazione dell'ordine di consegna determinano solo una restrizione per il fattorino delle future possibilità di scelta della fascia oraria.

Tale libertà del prestatore di decidere se e quando lavorare, è incompatibile con la subordinazione e ciò vale anche se le modalità della prestazione offerte sono standardizzate in base a regole prefissate.

Neanche il sistema di attribuzione dei punteggi per misurare il gradimento e l'affidabilità del fattorino è assimilabile all'esercizio di un potere disciplinare, non dando luogo a sanzioni afflittive o limitative dei diritti del rider.



Il problema è come ricondurre i rapporti contrattuali tra driver e piattaforma, o comunque, quelli mediante l'uso di piattaforme (vedi i Riders) allo schema classico di subordinazione elaborato in epoca fordistica/industriale

La decisioni dei Tribunali di Torino e di Milano, secondo una parte della dottrina, destano perplessità in quanto oggi esiste il **lavoro intermittente**, che è fattispecie subordinata, in cui può esservi l'obbligo di non rispondere alla chiamata, elemento, questo che, invece, per il Tribunale di Torino e di Milano è stato ritenuto incompatibile con la nozione di subordinazione.

A parere di alcuni autori la giurisprudenza in futuro, proprio attraverso una diversa interpretazione dell'art. 2, D.Lgs. n. 81 del 2015, potrebbe rivisitare le proprie posizioni e riconoscere la subordinazione anche per i riders delle piattaforme digitali Foodora e Foodinho.

Tuttavia, la nozione di etero-organizzazione ai fini del riconoscimento del lavoro subordinato risulta difficilmente applicabile ai lavoratori digitali, come ad esempio per i riders perché:

- anche se il ciclo fattorino riuscisse a dimostrare che il percorso di consegna o trasporto è vincolato dalle indicazioni che arrivano dalla piattaforma via GPS,
- sarebbe impossibile fornire la prova che si ha un obbligo di rimanere a disposizione per un certo tempo, visto che le piattaforme non obbligano espressamente allo svolgimento continuativo della prestazione (come confermato infatti dalle decisioni sui riders del Tribunale di Torino e Milano).



PROBLEMATICHE DI TIPO QUALIFICATORIO PER IL LAVORATORE DIGITALE

- Il lavoro mediante piattaforme digitali trova punti di contatto con il **lavoro agile** “quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, e obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento di attività lavorativa” (art. 18, comma 1, L. n. 81/2017) .
- Secondo la nuova impostazione normativa del Jobs Act, i ciclo-fattorini della Gig-Economy sono esclusi da ogni tutela del lavoro subordinato a meno che non si torni al riferimento normativo della “**dipendenza economica sostanziale**” prevista dalla Legge Fornero del 2012 che, per contrastare l’abuso dei rapporti di collaborazione autonoma, estendeva l’intero sistema di protezione ai lavoratori in posizione di dipendenza sostanziale dall’impresa per cui operano.
- Tale disposizione della Legge Fornero non si applica più a far data dal 1 gennaio 2016 perché è stata sostituita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 (etero-organizzazione) che, pur con la stessa finalità, adotta il criterio del coordinamento spazio-temporale: cioè estende la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.
- L’applicazione del diritto del lavoro subordinato è evidentemente esclusa in tutti i casi in cui il prestatore è libero di decidere se e quando rispondere alle chiamate (come è avvenuto nei casi dei riders Foodora).



PROSPETTIVE DI SOLUZIONI INTERMEDIE TRA LAVORO SUBORDINATO E AUTOMOMO

Il legislatore e il sindacato non possono ignorare tali prestatori.

- Il legislatore dunque potrebbe riconoscere ai lavoratori della Gig Economy il diritto a uno standard minimo di retribuzione oraria o correlata al tempo medio necessario per una prestazione, l'assicurazione pensionistica, l'assicurazione antinfortunistica e per la malattia
- Una delle prospettive di tutela è quella di tipo mutualistico delle **“Umbrella Companies”** del D.D.L. Ichino in cui si prevede che, quando il lavoro non sia qualificabile come subordinato, la retribuzione debba essere corrisposta attraverso la stessa piattaforma Inps che è stata istituita per il lavoro occasionale.
- Estensione delle tutele primarie come:
 - A) Equo compenso
 - B) Salubrità del lavoro
 - C) Divieti di discriminazione
 - D) Indennità per periodi di non attività e/o disoccupazione



SOLUZIONI ESISTENTI NEL PANORAMA INTERNAZIONALE

MODELLO ANGLOSASSONE

Secondo una parte della dottrina giuslavoristica ai lavoratori della Gig-Economy potrebbe estendersi la stessa tutela che è riconosciuta in altri paesi, ad esempio la Gran Bretagna, qualificando tali prestatori come **Workers**, ma non **Employees** (subordinati), assicurando loro le stesse tutele che prevede la legislazione in tal caso:

- una retribuzione minima,
- il diritto al riposo,
- un orario lavoro.

MODELLO TEDESCO

Altra soluzione potrebbe essere quella adottata in Germania, ove i lavoratori quasi subordinati, dipendenti economicamente ma non personalmente, sono tutelati dalla contrattazione collettiva che garantisce la protezione e l'effettività di taluni diritti fondamentali.



MODELLO FRANCESE

Sui fenomeni della Digitalizzazione il legislatore è intervenuto in **Francia**, ove è stata introdotta una disciplina volta a garantire una protezione minima a prescindere dal rapporto giuridico del lavoro.

In tal senso, il legislatore francese, con la Loi travail (Legge sul lavoro), ha predisposto una serie di tutele specifiche per i lavoratori delle piattaforme digitali, definendoli come autonomi.

La legge “è applicabile ai lavoratori autonomi che ricorrono per l’esercizio della loro attività professionale a una o più piattaforme digitali”.

La norma prevede per tali prestatori una serie di garanzie e diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi, come ad esempio:

- a) assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali;
- b) un diritto alla formazione professionale e alla certificazione delle competenze;
- c) diritti collettivi come il diritto di organizzazione sindacale consentendo una sorta di diritto di sciopero inteso come strumento di tutela contro i comportamenti ritorsivi della piattaforma;
- d) il diritto sociale relativo all’indennità di disoccupazione per i lavoratori che perdono le occasioni di lavorare sul mercato attraverso le piattaforme tecnologiche/digitali.



B) PROSPETTIVE DI TUTELE SOCIALI PER I LAVORATORI DIGITALI

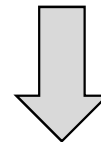
Premessa

Da tempo si riscontra una riduzione dei sistemi di protezione sociale per i lavoratori precari e discontinui in tutti gli ordinamenti giuridici.

Per i lavoratori della Gig Economy la mancanza di protezione dai tradizionali rischi di vecchiaia, malattia e disoccupazione appare più accentuata rispetto ad altri lavoratori precari per l'estrema discontinuità e parcellizzazione del lavoro.

Occorre ripensare formule di protezione per tutti i lavoratori in condizioni di vulnerabilità economico-sociale.

QUALI SONO LE POSSIBILI SOLUZIONI E RIMEDI

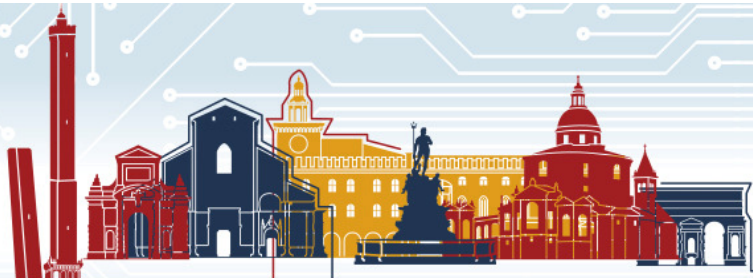




L'Unione Europea ha dichiarato l'intenzione di fissare standard minimi dei diritti dei lavoratori, inclusi i Gig Workers, estendendo la protezione sociale anche a lavoratori autonomi, compresi quelli operanti nelle piattaforme digitali (**Risoluzioni Parlamento Europeo del 19/01/2017**).

Relazione recante raccomandazioni alla Commissione circa le norme del diritto civile sulla robotica del 27.01.2017, ove si osserva che "lo sviluppo della robotica e della intelligenza artificiale può comportare che gran parte del lavoro svolto dall'uomo sia svolto da robot senza possibilità di totale recupero di posti di lavoro persi, sollevando preoccupazioni sia sul punto della occupazione, sia sulla sostenibilità dei sistemi previdenziali e assistenziali e al versamento di contributi pensionistici".

Indagine conoscitiva assegnata alla presidenza del Senato II°, Commissione Lavoro e approvata nella seduta del 11/10/2017, ove si prende atto della diffusione di prestazioni "ambigue" conseguenti agli sviluppi tecnologici con servizi offerti mediante piattaforme digitali con necessità di un nuovo "ordinamento protettivo" che fornisca la continuità del reddito dei lavoratori della Gig Economy, un compenso minimo, contributo per tutele previdenziali essenziali.



I RIMEDI E LE TUTELE SOCIALI DA APPRESTARE

I nuovi bisogni dei lavoratori della Gig Economy che lavorano mediante piattaforme digitali, sono quelli tradizionali

Maternità

Malattia

Vecchiaia

Disoccupazione involontaria

**Qualificazione contrattuale della
fattispecie**

**Tutele legate alla persona piuttosto che
al suo status occupazionale**



Qualificazione contrattuale della fattispecie

Facendo riferimento alla **qualificazione contrattuale** della fattispecie, le tutele saranno connesse al tipo contrattuale entro cui si intende ricondurre il lavoro “on demand”:

- ⇒ lavoro subordinato;
- ⇒ lavoro autonomo;
- ⇒ lavoro subordinato aggiornato alle previsioni in materia di lavoro agile (L. n. 81/2017)
- ⇒ le collaborazioni etero-organizzate (art. 2, co. 1, DLGS 81/2015).



Soluzione 1



Soluzione 2



Soluzioni che ipotizzano nuove tipologie contrattuali al fine di garantire tutele minime

Soluzione 1

D.D.L. Ichino n. 2934 del 05/10/2017 → TERTIUM GENUS, ovvero una sorta di lavoro autonomo al quale sarebbe garantita una protezione sociale attraverso la stipula di un contratto di assistenza e protezione mutualistica.

Si tratta delle cosiddette “**Umbrella Companies**” (società di capitali e/o coop.) le quali svolgono una funzione di garantire la posizione giuridica del lavoratore autonomo ai fini sia della continuità del reddito sia delle coperture previdenziali essenziali.

Non è un contratto di lavoro perché non fa sorgere in capo alla società (Foodora ad es.) un diritto alla prestazione lavorativa, né la configura come somministratrice della prestazione stessa.

Il modello di riferimento è la Coop. Belga Smart che, iniziata per la tutela di artisti freelance, ha ampliato la platea di riferimento dando vita ad opzioni di tutela mutualistica e assicurativa per i lavoratori autonomi della Gig Economy.



Soluzione 2

Utilizzare il modello della riforma del **lavoro occasionale** (art. 54 bis del D.L. 24/04/2017 n. 50, convertito dalla L. 96 del 21/06/2017) per i prestatori della gig economy al fine di applicare ai medesimi uno “Stato Protettivo” indipendente dalla qualificazione della natura giuridica della prestazione.

Le prestazioni del lavoro “occasionalità” sono volutamente non qualificate dal legislatore né come autonome né come subordinate e ad esse si applica un singolare mix di norme:

- alcune proprie del diritto del lavoro subordinato: pause e riposi;
- alcune del lavoro autonomo coordinato: gestione separata Inps;
- altre speciali come: compenso minimo legale e salute e sicurezza.

La fattispecie **del lavoro occasionale** potrebbe utilizzarsi per predisporre tutele per i lavoratori della Gig Economy tipo:

- a) garanzie mediante sistema Inps dei voucher; b) retribuzione oraria minima legale non frazionabile per porzione di ora;
 - c) riposi minimi; d) tutela salute e sicurezza e Inail; e) tetti minimi e massimi della durata prestazione;
 - f) politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali per predisporre una protezione effettiva alla discontinuità occupazionale.
- Si farebbe così ricorso ad una sorta di voucher che incorpori la contribuzione previdenziale.



Tutele legate alla persona piuttosto che al suo status occupazionale

Va rivisto il concetto di subordinazione, in quanto il criterio classico di imputazione delle tutele lavoristiche, basato sulla dicotomia Subordinazione/autonomia, è ormai anacronistico

Va valutata la condizione dei lavoratori della c.d. Gig Economy, ovvero lavoratori che svolgono lavori marginali, discontinui (il termine gig sta a significare lavoretti), attraverso le piattaforme.

Vanno reconsiderati in un'ottica più moderna i fattori che determinano una condizione di effettiva debolezza di tali prestatori, che costituisce la ragion d'essere del diritto del lavoro.

Il problema è l'attualità dei modelli classici di accesso alle tutele lavoristiche basati sulla qualificazione del tipo contrattuale.

La realtà è sempre più complessa e spesso appaiono sfumati i confini tra autonomia e subordinazione, ciò rendendo l'operazione qualificatoria più difficile e ci troviamo di fronte a:

- Lavoratori subordinati, che diventano sempre più autonomi (si vedano quelli del D.LGS. n. 81/2017 per il lavoro agile);
- Lavoratori autonomi, che diventano progressivamente più subordinati (ossia i collaboratori autonomi etero/organizzati dal committente di cui all'art. 2, D.LGS. n. 81/2015).

È difficile incasellare i riders e i lavoratori della Gig Economy nello schema tipico autonomia/subordinazione.



**INTERVENTI LEGATI ALLA PROTEZIONE DI RISCHI SOCIALI COLLEGANDO I DIRITTI E LE TUTELE DIRETTAMENTE ALLA
PERSONA CHE ENTRA NEL MERCATO DEL LAVORO DIGITALE**

A) La Risoluzione del Parlamento Europeo del 19/01/2017,

finalizzata a creare “**un pilastro Europeo di diritti sociali**”, afferma che va garantito “un nucleo di diritti azionabili indipendentemente dal tipo di contratto o rapporto di lavoro, tra cui parità di trattamento, tutela salute e sicurezza, protezione maternità, disposizioni in materia orario di lavoro e periodi di riposo, accesso alla formazione, diritti di informazione e consultazione”

B) La Carta dei Diritti Universali dei Lavoratori della CGIL,

che propone estensione a tutti i lavoratori di un’ampia gamma di diritti fondamentali da assicurare a tutti, qualunque sia la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, la forma giuridica di partecipazione al mondo del lavoro



C) TENTATIVI DI ESTENSIONE DI TUTELE DEL LAVORO AI PRESTATORI DELLA GIG ECONOMY E RUOLO DEL SINDACATO

Premessa

Uno dei temi principali di discussione tra gli interpreti è quello di verificare la possibilità di consentire l'accesso all'etero-protezione ai lavoratori della Gig Economy (riders ad es.), ove un ruolo determinante può essere svolto dal **Sindacato** o dall'**autonomia collettiva**.

I media hanno:

- ⇒ hanno dato risalto a incidenti sul lavoro occorsi ai riders e privi di qualsiasi assicurazione;
- ⇒ hanno mostrato le condizioni di lavoro imposte a questi lavoratori;
- ⇒ hanno raccontato le manifestazioni di autotutela organizzate da associazioni neo costituite.

Esigenza di tutela attraverso forme di collettivizzazione degli interessi attraverso forme intermedie di rappresentanza

AUTORAPPRESENTAZIONE

- il Deliverance Project a Torino;
- il Riders Union di Bologna;
- il Deliverance di Milano;
- Deliver Union di Berlino

Questi sono modelli organizzativi di rappresentanza di base, autonomi e creati al di fuori delle Federazioni o Confederazioni sindacali tradizionali



INDIPENDENT WORKERS UNION OF GREAT BRITAIN

Un modello che viene definito esemplare e potrebbe facilitare l'aggregazione di questi lavoratori del mondo digitale potrebbe essere quello dell'**Independent Workers Union of Great Britain (IGWB)**, nata nel 2012, che punta sull'adesione in base al proprio statuto di "dipendenti subordinati a chiunque accetti i principi, gli obiettivi e le regole del sindacato".

Il successo di questo Sindacato è dovuto essenzialmente a:

- campagne di alto profilo mediatico;
- utilizzo al ricorso giudiziale, tra cui rientra uno dei primi casi di ciclo-fattorini attivato come caso pilota dall'IGWB che hanno qualificato gli autisti londinesi di Uber come Workers anziché piccoli imprenditori autonomi.

I **limiti** però di un tale approccio sindacale è che tale **modello di relazioni sindacali** non può contare sulle capacità organizzative e sulle risorse finanziarie di cui dispongono i sindacati tradizionali e, soprattutto, non ha i medesimi rapporti con le Istituzioni di cui godono questi ultimi.

Per superare tali limiti servono quindi forme di cooperazione con altre organizzazioni sindacali e relazioni stabili con il potere politico locale e nazionale, come ad esempio è successo a Bologna con la "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano"



MODELLI ESTERI DI AGGREGAZIONE SINDACALE

Vi sono modelli di ispirazione per un sindacato generale e di classe che già esistono all'estero come ad esempio:

- Intersindacal Autonoma in Spagna;
- Industrial Workers of the World del Regno Unito;
- Ese per la Grecia;
- Ip per la Polonia;

ove vi sono state anche forme di coordinamento internazionale. Infatti il **13 maggio 2018 a Parma** è stato costituito dai sindacati summenzionati una **Confederazione internazionale dei sindacati** per facilitare il coordinamento delle strategie sindacali.

La scelta di questo modello organizzativo di rappresentanza di non legarsi alle Confederazioni sindacali si può spiegare:

- con il ritardo con cui il sindacato tradizionale ha affrontato le problematiche di questi prestatori della Gig economy.
- con il fatto che le piattaforme digitali rifiutano di essere considerate come datori di lavoro o meri intermediari tra domanda e offerta di lavoro



LA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO DIGITALE NEL CONTESTO URBANO

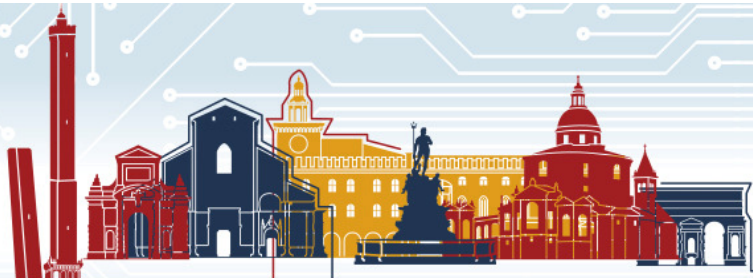
Una delle iniziative più recenti è la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”, ove sono individuati elementi di protezione dei lavoratori a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto.

La Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale del 31.05.2018 è stata sottoscritta da nuovi soggetti collettivi di rappresentanza e tutela dei lavoratori denominati RIDERS UNION BOLOGNA

La carta potrebbe essere qualificata come “accordo concentrativo” siglato a livello locale con clausole con contenuto normativo.

SOGGETTI FIRMATARI

- RIDERS UNION BOLOGNA;
- COMUNE DI BOLOGNA, interessato ad intervenire sulle dinamiche sociali ed economiche presenti sul proprio territorio;
- CGIL, CISL, UIL del territorio (non confederali);
- IMPRENDITORI LOCALI: SGNAM e MAI MENU' (piattaforme bolognesi di food-delivery) ma nessuna Associazione datoriale.



STRUTTURA E TUTELE DELLA “CARTA”

- I. Disposizioni generali dedicate a scopo e ambito di applicazione;
- II. Diritti di informazione;
- III. Diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali;
- IV. Sostegno della amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della carta.

Si tratta di **12 articoli distinti in 4 capitoli**, riguardanti gli aspetti più rilevanti della Carta, ove i diritti contemplati sono riconosciuti “indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro” (art. 1, comma 2) e presentati come “diritti di protezione della persona” che vincolano i soggetti firmatari e prevedono:

- 1) un compenso orario fisso, equo e dignitoso (art. 4, comma 1);
- 2) una indennità supplementare per il lavoro svolto in condizioni di particolare disagio (art. 4, comma 2);
- 3) il principio di causalità del recesso del datore/committente (art. 6, comma 2);
- 4) il diritto alla tutela della salute e sicurezza (art. 6, commi 1 e 3);
- 5) un’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali (art. 6, comma 2).



RUOLO DEL SINDACATO PER I LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY

Tentativo di analisi sui temi della digitalizzazione e delle conseguenti trasformazioni che riguardano anche il modo di fare sindacato → autore svedese S. Engblom secondo il quale è necessario:

“adeguare la sicurezza sociale, le politiche attive del mercato del lavoro e il sistema di istruzione”

Come includere i lavoratori della Gig Economy in un sistema di protezione sociale nell’ambito del quale consentire ai medesimi di accedere a sussidi di disoccupazione.



Secondo tale autore, la Gig Economy dovrebbe indurre il sindacato a sollecitare le riforme delle politiche attive del lavoro e dei sistemi di istruzione.



RUOLO DEL SINDACATO PER I LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY

La **CGIL**, ad esempio, ha investito molto con la **Carta dei diritti universali del lavoro**.

Sempre la CGIL è già attiva con il **NIDIL** (sindacato delle nuove identità del lavoro) per dare tutela collettiva ai lavoratori che presentano situazioni lavorative di atipicità.

Altri esempi di tentativi di dare una risposta ai lavoratori della Gig Economy sono:

- **FILCARS – CGIL**, che ha predisposto un servizio “**118 on line**”, ossia un servizio di soccorso sindacale;
- **Filcams CGIL** e **Fondazione Giuseppe di Vittorio**, che hanno fatto partire il **Progetto lavoratori-digitali.it**;
- **FISASCAT CISL**, mediante la costituzione di **FIST** con **FELSTA CISL**;
- **UIL TUCS**, con la struttura **NETWORKERS**.



Accordo integrativo del 18 luglio 2018 del CCNL Logistica e Trasporti che disciplina l'attività dei ciclo fattorini della Gig economy

Il **18 luglio 2018** le parti stipulanti il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione hanno siglato un accordo che disciplina l'attività dei c.d. riders (ciclo-fattorini), ossia la distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli, in ambito urbano, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari...).

Il nuovo contratto è stato siglato da:

- ✓ Confetra, Anita, Conftrasporto, Cna-Fita, Confartigianato trasporti, Sna-Casartigiani, Claii (firmatari per la parte datoriale);
- ✓ Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti (firmatari per la parte sindacale).

Il nuovo CCNL codifica una figura nuova, quella del rider, che per la prima volta trova una sua collocazione nel dettato contrattuale.

In una postilla le parti hanno deciso che in sede di stesura verranno stabilite «le definizioni relative alle **nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli**, natanti e imbarcazioni, le declaratorie e i livelli di inquadramento e l'orario di lavoro».



L'Accordo integrativo del 18 luglio 2018 del CCNL Logistica e Trasporti ha poi espressamente previsto che ai ciclo-fattorini della Gig Economy si applicano anzitutto le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal CCNL, comprese l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità contrattuale.

L'accordo, in sintesi, prevede quanto segue:

- inquadra i riders nell'area professionale C;
- esclude l'indennità di trasferta;
- assegna un parametro retributivo crescente con il trascorrere dei mesi di anzianità e differenziato a seconda del mezzo di trasporto utilizzato (cicli, motocicli, ciclomotori);
- stabilisce un orario di lavoro di una durata ordinaria di 39 ore settimanali, distribuito fino a un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana e congruabile nell'arco di 4 settimane; in ogni caso la durata medio massima dell'orario settimanale non potrà superare le 48 ore.