

TEMA

Lavoro e contrattazione nell'era digitale

Lavoratori digitali, unitevi!

Spunti di un rinnovamento sindacale

Giuseppe Antonio Recchia*

1. L'economia digitale e il dilemma della rappresentanza

Con acuta e quasi profetica precisione, Ursula Huws descriveva già nel 2014 gli effetti della globalizzazione, della standardizzazione del lavoro e della conoscenza come un processo di trasformazione spaziale e temporale, «lo spostamento di posti di lavoro verso le persone, e di persone verso i posti di lavoro» (2014, p. 47), con inevitabili ricadute sulle identità e sulle strutture sociali.

La rapida diffusione delle piattaforme digitali realizza una ulteriore e urgente accelerazione di quel processo non solo quando esse offrono occasioni di lavoro da svolgere esclusivamente online (*crowdsourcing*), ma anche quando l'elemento tecnologico è confinato all'assenso all'opportunità lavorativa e al controllo di una prestazione che resta però tutta tradizionale (lavoro *on demand via app* o, più propriamente, *gig work*) (Cherry 2016; De Stefano 2016; Stanford 2017). E invero, benché i rapporti produttivi restino invariati – con una netta prevalenza per la produzione di servizi (dalla traduzione al trasporto in auto) –, è il lavoro a mutare, (tra)sfigurato in una informalità e in una precarizzazione mai così bene organizzate (Coin, Marone 2018; Aloisi 2018).

Il *lavoretto*, termine che ne descrive lo svilimento non solo sotto il profilo della continuità ma anche sotto quello della qualità, maschera infatti un modello aggressivo di accumulazione della ricchezza, che abbatte i costi d'intermediazione, organizzativi e di transazione in capo alle imprese (Tullini 2018) e si avvantaggia della larga disponibilità di manodopera, spesso con scarsa capacità professionale, tenuta in scacco dalla crisi economica: «Uber, Deliveroo, TaskRabbit e aziende simili funzionano secondo un model-

* Giuseppe Antonio Recchia è assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

lo a tre fasi: puntare un settore della società povero, catturarne tempo e risorse (con costi di investimento minimi) e presentarlo al cliente con un sovrapprezzo» (Fleming 2017, p. 203).

La mappa che si va disegnando è quella di un lavoro già povero, o (ulteriormente) impoverito dalla fuga dalla tradizionale regolazione, e che peraltro – contrariamente alle prime suggestioni – costituisce spesso la fonte primaria, se non l'unica, di reddito (Huws e al. 2017).

Di fronte all'istanza di protezione che esso reclama bisogna porsi un duplice quesito: da un lato, se di fronte a nuovi fenomeni organizzativi si possa e si debba continuare a impiegare le tradizionali, e consolidate, nozioni di lavoro subordinato e autonomo; dall'altro, se, trattandosi pur sempre di lavoro, a prescindere dalla sua qualificazione, non sia possibile rispondere all'esigenza di tutela attraverso forme di collettivizzazione degli interessi e quindi di una regolazione che passa attraverso forme intermedie di rappresentanza.

Quanto al primo profilo la questione non è certamente nuova; essa si è proposta e si ripropone ogni qualvolta le modalità di organizzazione della produzione e del lavoro determinino effetti di frammentazione. Fermo restando che «non può essere – in sé – il supporto strumentale nell'esecuzione della prestazione lavorativa a risultare determinante per la sua qualificazione giuridica» (Voza 2017, p. 72), le risposte prospettate, solo per fermarsi al dibattito italiano, sembrano voler «aggiornare» l'apparato interpretativo del dato normativo esistente (Aloisi 2016; Biasi 2017), rimarcando però, in una prospettiva *de iure condendo*, la necessità di un intervento regolativo che definisca livelli effettivi di protezione (Treu 2017; Perulli 2018), anche sul piano collettivo (Forlivesi 2018).

Quanto al secondo profilo, invece, il tema è quello della sostenibilità del lavoro digitale per superare l'isolamento dei *crowdworkers* e la fungibilità dei lavoratori *on demand* tramite *app*. La risposta non può che essere trovata nel vecchio adagio del contropotere collettivo (Davies, Freedland 1983, p. 17), da declinarsi però secondo strategie organizzative innovative.

A queste, prendendo a riferimento solo l'ambito europeo e tralasciando le pur interessanti ibridazioni tra forme di autotutela e società mutualistiche (Recchia 2018), è dedicato il presente studio; le accomuna una tendenza al rinnovamento sindacale, secondo una duplice direttrice dal basso verso l'alto e dall'alto verso il basso, di cui si indagheranno contenuti e prospettive.

2. La svolta organizzativa: dai lavoratori digitali al sindacato...

Le (ormai numerose) manifestazioni di protesta dei lavoratori della *gig economy* – sebbene l’esperienza abbia sinora riguardato prevalentemente quelli che, pur accedendo a una piattaforma o a una applicazione digitale, rendono però una prestazione tutta materiale – hanno dimostrato innanzitutto come il coordinamento e l’azione collettiva siano possibili anche in contesti altamente frammentati e a forte individualità.

La «smaterializzazione» dell’organizzazione produttiva viene comunque compensata dalle opportunità di compresenza dei lavoratori in uno spazio fisico, che diventa *latu sensu* il *luogo* di lavoro, delimitato dai confini cittadini o di quartiere, e dalla capacità di sfruttarlo al meglio attraverso le potenzialità di collegamento offerte dalla tecnologia e dalla Rete (Rota 2017): i punti nei quali i *riders* sostano nell’attesa di prelevare il cliente o di ricevere l’ordine di consegna diventano gruppi chiusi di Facebook o di Whatsapp; ai ciclostili semi-clandestini di informazione si accompagnano campagne aperte, e non solo virtuali, di *crowdfunding* o di coinvolgimento degli utenti, alla ricerca di un sostegno più ampio e trasversale.

Allo stesso tempo, tuttavia, il carattere autonomo e spontaneista delle prime dimostrazioni evidenzia, con regolare precisione, la necessità di un momento organizzativo proprio, capace di sostenere e di qualificare, ben oltre l’impeto iniziale, la mobilitazione.

Il modello emergente è costituito dall’autorappresentazione. Che si tratti di Deliverance Project a Torino, di Deliverance Milano, del Riders Union Bologna, di Deliver Union a Berlino, del Collectif des livreurs autonomes a Parigi o ancora dei RidersXderechos presenti in numerose città spagnole viene formalizzata una presenza che mantiene, attraverso la comunicazione sui social e le assemblee, assetti organizzativi altamente partecipati e per nulla gerarchici, con lo scopo di assumere di volta in volta decisioni e strategie; non a caso si parla di *comunità* e non di *iscrizione*.

Con l’unica eccezione dell’Italia, dove viene rivendicata un’autonomia e una capacità di essere soggetto interlocutore senza ulteriore mediazione (Tassinari, Maccarrone 2017), una rappresentanza così «liquida» trova sponda e rafforzamento istituzionale in associazioni già esistenti, ma caratterizzate dall’essere di base e autonome, create o già operanti al di fuori delle federazioni e delle confederazioni sindacali tradizionali, ispirate all’idea di un sindacato generale e di classe (*Freie Arbeiterinnen und Arbeiter-Union* in

Germania, *Intersindical Autonoma* in Spagna, *Industrial Workers of the World* nel Regno Unito) che ha da poco trovato anche forme di coordinamento internazionale¹, elemento quanto mai necessario nella dimensione tipicamente sovranazionale della *gig economy*.

La copertura sindacale viene a realizzarsi con modalità analoghe da paese a paese: nei primi, e informali, contatti realizzati all'indomani o in vista di una manifestazione, i sindacati di base offrono ai lavoratori supporto e sostegno – mantenendo quindi in capo ai diretti interessati la *leadership* – e solo in un secondo momento, evidentemente sulla base di un rapporto di fiducia costruito proprio sul rispetto del loro protagonismo, propongono l'opportunità dell'adesione e quindi della capacità di essere rappresentati (Johnston, Land-Kazlauskas 2018).

La scelta diffusa di non legarsi a sindacati confederali e maggioritari non può essere spiegata esclusivamente come effetto della personalizzazione della rappresentanza e della inesorabile disintermediazione dalle tradizionali organizzazioni di interessi (Caruso 2017). Per un verso i modelli di relazione da queste ultime utilizzati – dal riconoscimento delle rappresentanze aziendali e della loro agibilità alla contrattazione collettiva – mal si attagliano a un contesto nel quale le piattaforme rifiutano di essere considerate persino come meri intermediari tra la domanda e l'offerta di lavoro². Sotto un altro profilo il fisiologico ritardo registrato nell'interesse al tema da parte dei più grandi sindacati ha certamente facilitato l'incontro dei lavoratori digitali con le sigle accomunate da determinanti sociologiche che vanno oltre la necessità di protezione legata allo status lavorativo e alla costruzione di una identità sociale «di classe» (Fine 2015).

È modello esemplare (il più conosciuto ma anche il più avanzato) l'*Independent Workers Union of Great Britain*, nata nel 2012 sulla spinta di attivisti fuoriusciti dai ranghi della *Transport and General Workers' Union* e di

¹ I sindacati summenzionati, unitamente a Usi per l'Italia, Ese per la Grecia, Fora per l'Argentina e Ip per la Polonia, hanno costituito il 13 maggio 2018 a Parma una Confederazione internazionale dei sindacati, con lo scopo di facilitare il coordinamento delle loro strategie sindacali (la notizia è disponibile all'indirizzo http://www.fau.org/artikel/art_180513-210727).

² È una configurazione oggi messa in discussione dalla sentenza della Corte di giustizia del 20 dicembre 2017, C-434/15, che ha qualificato Uber quale «servizio di intermediazione [...] parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è un servizio di trasporto».

Unison (il sindacato dei lavoratori pubblici) e che si muove oggi in maniera del tutto indipendente dal Trade Union Congress.

Puntando sull'adesione, come recita lo statuto, di «dipendenti, subordinati a chiunque accetti i principi, gli obiettivi e le regole del sindacato», l'Iwgb ha trovato maggiore facilità di aggregazione in una base composta in prevalenza da forza lavoro giovane, immigrata e sottopagata, e organizzata per «rami» di attività (trasporto e logistica, servizi di cura e assistenza, pulizia, vigilanza) tutti dotati di forte autonomia, che insistono sulla partecipazione diretta e democratica, bilanciata dalla presenza di ruoli organizzativi di carattere generale che ne costituiscono un vero e proprio direttivo. In questo senso esso è insieme sindacato di base e comunità di rappresentanza, dato icasticamente rappresentato dalla figura di Mags Dewhurst, segretaria del ramo trasporto e logistica e allo stesso tempo fattorino, al centro della vicenda giudiziaria che ha portato alla condanna della società di consegne CitySprint per il mancato riconoscimento delle ferie e dell'indennità di malattia³.

Il successo di Iwgb è dovuto essenzialmente a due ragioni: da un lato, l'aver portato avanti, e con successo, campagne di alto profilo mediatico in ambiti normalmente considerati di difficile sindacalizzazione (come le pulizie in appalto di amministrazioni pubbliche), dall'altro, l'utilizzo aggressivo al ricorso giudiziale. Se l'ormai celebre pronunciamento a favore della qualificazione degli autisti londinesi di Uber come *workers*, anziché come piccoli imprenditori autonomi, si è reso possibile anche grazie al patrocinio legale offerto dal sindacato confederale Gmb⁴, quello analogo, forse meno noto, ma egualmente vittorioso, del ciclofattorino Andrew Boxer è tra i tanti casi-pilota attivati dall'Iwgb⁵.

È un *modus operandi* comune a tutte queste forme di organizzazione sindacale, che se da un lato serve a creare fiducia nella base di rappresentanza e ad accreditarsi come suo portavoce anche nei confronti del potere politico, e in maniera spesso antagonista rispetto agli altri sindacati⁶, risulta dall'altro

³ *Dewhurst v. CitySprint Uk Ltd* (ET case n. 2202512/2016, 5 gennaio 2017).

⁴ *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v. Uber*, deciso in primo grado dall'Employment Tribunal di Londra il 28 ottobre 2016 e confermato dall'Employment Appeal Tribunal l'11 novembre 2017.

⁵ *Boxer v. Excel Group Services Ltd* (ET case n. 3200365/2016, 23 marzo 2017).

⁶ Ne sia prova la vicenda relativa alla denuncia collettiva da parte della Intersindical Autonoma per conto dei fattorini di Deliveroo – conclusasi con il verbale di ispezione dell'I-

fortemente condizionato dal doversi muovere al di fuori di accreditati e consolidati sistemi di relazioni industriali (e delle norme che li promuovono). È un sindacalismo che rimanda agli albori dello stesso diritto del lavoro, dove è la lotta che costruisce la rappresentanza e non la seconda ad alimentare e a indirizzare la prima. Per tali ragioni non è difficile individuarne, in una prospettiva di più lungo periodo, non solo i limiti ma anche i possibili correttivi.

Pur senza rinunciare all'aspirazione a rimanere movimenti di base, le organizzazioni in parola si vedranno costrette a cercare un riconoscimento istituzionale, onde beneficiare non solo dei diritti ma anche delle prerogative negoziali affidate dalla legge o da accordi sindacali; un primo tentativo in questa direzione, sebbene per ora non andato a segno, è stato compiuto proprio dall'Iwgb che ha cercato in sede arbitrale l'attestazione di agente negoziale dei fattorini di Deliveroo operanti nel municipio londinese di Camden, ai sensi dell'articolo 296 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* e forte di un tasso di sindacalizzazione superiore al 50 per cento⁷.

Allo stesso tempo, ed è questo forse l'aspetto più rilevante, una strutturazione esclusivamente orizzontale e che non possa contare su capacità (organizzative e finanziarie) almeno simili a quelle dei sindacati tradizionali è destinata a esaurire presto il suo slancio se la stessa non viene ulteriormente alimentata dall'attivazione di forme di cooperazione con le altre organizzazioni sindacali e di implementazione di un sistema di relazioni più stabili con il potere politico, a livello locale e non solo.

Un segnale in tal senso arriva dal tavolo attivato nel gennaio di quest'anno tra Comune di Bologna, Cgil, Cisl, Uil e Riders Union Bologna per redigere una «Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano», ovvero tutele quali l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e verso terzi, il diritto a un compenso equo e dignitoso, a standard minimi di informazione nella stipulazione del contratto, nonché il riconoscimento della «portabilità» del *rating* del lavoratore. Si tratta di una concertazione

spettorato del lavoro di Valencia del dicembre 2017 che, riqualificandone il rapporto come subordinato, ha sanzionato l'azienda per evasione contributiva – e le polemiche che sono seguite nei giorni successivi tra Intersindical e Ugt sulla «paternità» della tutela dei lavoratori della *gig economy* (https://www.eldiario.es/economia/UGT-Direccion-General-Deliveroo-Ubereats_0_721278051.html).

⁷ *Iwgb v. Deliveroo*, Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017.

territoriale che passa attraverso un diverso modello di relazioni tra i soggetti coinvolti, e non a caso, qualche giorno prima della presentazione ufficiale della Carta (1° maggio 2018), l'organizzazione di rappresentanza dei fattorini bolognesi coglieva l'opportunità, attraverso la propria pagina facebook, di ricalibrare la propria posizione come «associazione di *riders* indipendente [...] disponibile al dialogo con altre realtà sociali, compresi i sindacati confederali e di base, nel rispetto reciproco dell'indipendenza di ciascuno».

3. ... e dal sindacato ai lavoratori digitali

Il diffondersi dell'economia delle piattaforme determina altresì la spinta a una riorganizzazione interna del sindacato storico (Engbloom 2017; Lasandari 2017; Brino, Mattei 2018).

Invero, già la frammentazione del mercato del lavoro e la diffusione del cosiddetto lavoro atipico hanno messo alla prova la capacità di rappresentanza dei sindacati tradizionali in ragione, per un verso, della eterogeneità della composizione della forza lavoro flessibile e, per l'altro, della difficile ricomposizione di un interesse collettivo proprio, schiacciato dall'«effetto disciplina» che la marginalità e la precarietà dell'inserimento nelle organizzazioni produttive e la ridotta protezione legale tendono ad amplificare nel rapporto con il potere datoriale.

Tuttavia la questione sembra riproporsi oggi, con specifico riferimento ai lavoratori delle piattaforme digitali, priva del dilemma del rapporto, e del rischio della competizione, tra *core* e *contingent workers* che ha condizionato le scelte strategiche di inclusione, alimentando a tratti tensioni del tutto opposte a quelle della solidarietà.

Anche in considerazione dei percorsi già sviluppati nel corso degli ultimi anni, la risposta del sindacato confederale sembra saltare con maggior velocità alcune delle fasi che ne hanno caratterizzato la storia recente: l'idea di arginare, o se non proprio di impedire, il fenomeno (così come era inizialmente successo a proposito del lavoro interinale) è inevitabilmente perdente, così come quella di trattare il lavoro digitale come «comparto separato». Emerge invece la consapevolezza che le piattaforme digitali, pur foriere di nuova, ma solo in parte diversa, occupazione, rappresentano un fattore di concorrenza al ribasso in termini di condizioni di lavoro e di retribuzione. Da un lato, infatti, con riferimento al *crowdwork*, il lavoro può diventare u-

na merce «senza produzione» da scambiare a livello globale in spazi virtuali carenti di alcuna protezione sociale; dall'altro, la dimensione «locale» della *gig economy* indebolisce ulteriormente la legislazione nazionale e gli accordi collettivi.

In altri termini, si insinua il rischio – più che concreto – che il capitalismo delle piattaforme costituisca lo stadio più avanzato di un inarrestabile processo di esternalizzazione, la breccia più profonda nelle mura delle organizzazioni di lavoro tradizionali (Weil 2014), in favore di una serie complessa di relazioni contrattuali e commerciali monistiche che le liberano da ogni responsabilità e rischio (Loi 2018).

Questa intuizione si accompagna pertanto alla consapevolezza della necessità di adottare nuove strategie con cui intercettare i bisogni emergenti, sperimentando ad esempio forme di *organizing* prima ancora che di pressione politica e istituzionale. Le proposte e i risultati variano naturalmente a seconda dei contesti economici di riferimento e dello stato di avanzamento della riflessione sindacale sul tema.

Si pone decisamente all'avanguardia l'esperienza tedesca di Ig Metall, che a partire dal 2013 ha cominciato a dedicarsi in modo significativo allo studio e alla rappresentanza dei *crowdworkers*. A fare da catalizzatore dell'iniziativa ha sicuramente contribuito l'esperienza già maturata all'indomani della decisa liberalizzazione del mercato del lavoro con il piano Hartz (Salvatori 2005), con riguardo al reclutamento dei lavoratori somministrati, spingendo le articolazioni territoriali e i consigli di fabbrica a rappresentarne gli interessi e sviluppando così modelli di protezione inclusiva (Benassi, Dorigatti 2014). Al contempo è stato subito evidente lo stretto legame tra le politiche di *outsourcing* e la diffusione del *crowdwork*, come se le imprese mettessero in atto, in maniera fattuale e senza alcuna protezione giuridica, un trasferimento di ramo d'azienda a favore di indefiniti gruppi di lavoratori, favorito dalla digitalizzazione della produzione e dai progetti di Industria 4.0. (Waas e al. 2017)⁸.

Per tali motivi l'azione di Ig Metall si è diretta per un verso allo studio dell'inquadramento e dell'impatto del fenomeno (Benner 2014) e per l'altro al coinvolgimento diretto dei lavoratori interessati con la predisposizione della

⁸ Ne è prova il fatto che tra i principali clienti delle piattaforme di *crowdwork* risultassero alcune tra le aziende all'avanguardia del settore automobilistico (Audi, Bmw, Daimler), delle telecomunicazioni (German Post, Deutsche Telekom) e dell'elettronica (Philips).

«contro-piattaforma» FairCrowdWork.org, che consente ai *crowdworkers* di valutare le loro condizioni di lavoro, in relazione, tra l'altro, alla affidabilità, puntualità e consistenza dei pagamenti, alla trasparenza delle richieste di ingaggio e all'equità della valutazione del lavoro svolto. Se l'esperimento ricorda da vicino quello di Turkopticon – il forum statunitense che sin dal 2008 «misura», come forma di autotutela, le proposte di lavoro presenti su Amazon Mechanical Turk (Silberman, Irani 2016) –, è perché esso si avvale proprio della collaborazione e della ricerca sul campo di Six Silbermann, che di Turkopticon era stato l'ideatore. FairCrowdWork.org è stata, peraltro, di recente riprogettata, rendendo più analitico e omogeneo il sistema di valutazione, che passa oggi attraverso un questionario di novantacinque domande, le cui risposte vengono poi elaborate secondo il medesimo sistema di *rating*, così da garantire la credibilità e la comparabilità dei giudizi.

La prospettiva del sindacato metalmeccanico tedesco si è però mostrata da subito assai più ampia della mera riproposizione di una buona pratica, innescando un proficuo dialogo con altre sigle sindacali nell'idea che l'orizzonte nazionale abbia bisogno di una rete di relazioni (e di pressioni) internazionali (Weiss 2016); e, ancora, cercando il confronto diretto con alcune piattaforme su temi individuati come prioritari direttamente dai lavoratori interessati, cui vengono in cambio offerti canali di consulenza, tutela legale e, a partire dal gennaio 2016, anche la diretta affiliazione sindacale, grazie a una modifica dello statuto che non distingue più tra lavoratori subordinati e autonomi.

L'ambizione di una «cooperazione prospera ed equa» (FairCrowdWork 2016) ha dato un doppio risultato. Nel dicembre 2016 il network sindacale composto, oltre che da Ig Metall, dalle austriache Arbeiterkammer e Ögb, dalla danese Hk, dalla svedese Unionen e dalle statunitensi International Brotherhood of Teamsters Local 117 e Service Employees International Union ha prodotto la Dichiarazione di Francoforte, documento programmatico rivolto tanto ai legislatori quanto agli intermediari digitali e che rivendica alcuni diritti fondamentali, tra cui quello all'organizzazione e all'attività sindacale, all'equo compenso, alla protezione sociale e alla trasparenza delle procedure di ingaggio e valutazione.

A pochi mesi di distanza, nel gennaio 2017, è stato sottoscritto, con otto delle trentadue piattaforme operanti in Germania⁹, un codice di con-

⁹ Si tratta delle tedesche Testbirds, Clickworker, Streetpotr, Crowd Guru, AppJobber, content.de, Shopscout, e della britannica Bugfinders.

dotta¹⁰ e delle linee guida di comportamento per le società sottoscrittrici, che si impegnano a rispettarlo e a farlo rispettare nelle loro relazioni commerciali, secondo dieci punti¹¹ che, pur non menzionando esplicitamente l'azione e la rappresentanza collettiva, rappresentano di fatto il primo passo mutualmente riconosciuto di una coesistenza tra piattaforme, lavoratori e sindacato. Il punto relativo all'equo compenso testimonia invero il lavoro di progressivo affinamento condotto nella già richiamata attività di *organizing*, evolvendo dalla semplice affermazione, presente nella bozza del novembre 2016, della necessità che i lavoratori vengano informati preventivamente di quanto legittimati a pretendere a lavoro ultimato alla più stringente imposizione della versione definitiva che obbliga le piattaforme a includere tra i criteri di definizione dei corrispettivi gli «standard locali [...] salariali» (Silberman e al. 2017).

Un ulteriore passo in avanti è stato compiuto nel novembre 2017 con l'istituzione di un *ombudsman* chiamato a esprimersi sulle controversie allo stesso presentate in relazione agli eventuali inadempimenti del codice di condotta, oltre che a tentare, in via preliminare e quale condizione di procedibilità della stessa decisione arbitrale, la conciliazione tra lavoratore e piattaforma. Esso rappresenta il meccanismo di chiusura di un neonato sistema di relazioni industriali, nella previsione di una vera e propria giurisdizione privata intersindacale.

L'approccio di Ig Metall appare di certo il più organico, ma l'apertura ai lavoratori digitali conta ormai su molteplici sperimentazioni. Sempre in Germania, la Ngg, che rappresenta i lavoratori dell'industria alimentare e della ristorazione, ha accolto tra i propri ranghi i fattorini di Deliveroo e di Foodora favorendo la costituzione dei primi consigli di fabbrica a Colonia; non è stata tuttavia necessaria alcuna modifica allo statuto, poiché si trattava di personale assunto comunque in maniera subordinata per quanto a termine¹². Sempre

¹⁰ http://crowdsourcing-code.com/documents/10/Code_of_Conduct_EN.pdf.

¹¹ Sono: 1) assegnazione dei compiti in conformità con le previsioni di legge; 2) chiarezza sugli effetti giuridici del *crowdworking*; 3) equo compenso; 4) motivazione al buon lavoro; 5) rispetto nelle interazioni; 6) chiarezza dei compiti e ragionevolezza dei tempi assegnati; 7) libertà di scelta da parte del lavoratore; 8) costruttività del *feedback* e supporto nei processi di comunicazione; 9) regolazione dei processi di valutazione e delle possibilità di modifica del lavoro; 10) garanzia della protezione dei dati e del rispetto della privacy.

¹² Analoga esperienza si registra in Austria per i ciclofattorini di Foodora, sotto l'egida del sindacato dei trasporti Vida.

in Germania il sindacato dei servizi Ver.di, che già da un decennio sviluppa forme di rappresentanza del lavoro autonomo, ha attivato un servizio di consulenza, denominato Mediafon, gratuito per gli iscritti ma aperto a tutti, che offre consulenza ai lavoratori digitali in materia di contrattualistica, sicurezza sociale e diritti d'autore; analogo servizio è stato sviluppato dalla danese Hk, cui aderiscono i lavoratori del settore commerciale e impiegatizio, per gli iscritti che vogliono prestare lavoro attraverso una piattaforma danese o estera. Anche il modello della piattaforma digitale di matrice sindacale, a scopo di studio e di aggregazione di interessi, si diffonde in alcuni casi come primo approccio alla tematica (è il caso di Turespuestasindical.es lanciata dalla spagnola Ugt) e in altri nell'ottica di un superamento delle distinzioni categoriali (come per Cloud und Crowd, progetto triennale congiuntamente sviluppato da Ig Metall e Ver.di).

In Francia la confederale Cgt ha attivato, all'interno della struttura territoriale di Bordeaux, ma con il supporto delle federazioni di categoria del commercio e dei trasporti, due nuove «Camere sindacali» dedicate rispettivamente ai fattorini del *food delivery* e agli autisti dei servizi di noleggio con conducente. L'esperimento è assai significativo nello studio delle dinamiche di organizzazione e di rappresentanza, se si considera che si tratta di lavoratori che avevano già militato nelle organizzazioni di base innanzi descritte e passati al primo dei sindacati confederali, ma alla ricerca di strategie di rilancio della propria rappresentatività (Andolfatto, Contre-pois 2016) e sullo sfondo di una legislazione che oggi riconosce espressamente ai lavoratori delle piattaforme il diritto di formare sindacati, di aderirvi e di intraprendere l'azione collettiva¹³. Per di più dimostra la consapevolezza di dover aprire questioni di organizzazione e di (ri)regolazione delle relazioni endo-associative e inter-associative; in altri termini la definizione delle categorie e del loro perimetro di azione (Faioli 2017; Lassandari 2017).

Nella prospettiva italiana quest'ultimo dato potrebbe contribuire a segnare il definitivo superamento di strutture rappresentative specifiche per i lavoratori non-standard (e, in prospettiva, autonomi) all'interno delle confederazioni sindacali, la cui affiliazione è stata collegata alla classificazione dell'occupazione piuttosto che a distinzioni categoriali o professionali (Ambra 2013; Pulignano, Gervasi, De Franceschi 2015).

¹³ Articoli L. 7341-1 e L. 7342-6 *Code du travail*.

Il terreno è certamente fertile anche grazie alla parallela riflessione condotta sulla rappresentanza del lavoro autonomo e professionale (Ciarini, Dorigatti 2017) e che attualmente sembra svilupparsi, sulla falsariga del modello tedesco, in propedeutiche quanto necessarie iniziative unilaterali di studio del fenomeno e dei lavoratori interessati.

La prima al riguardo è portata avanti da UilTucs con il Coordinamento networkers e offre, indipendentemente dall'affiliazione sindacale, consulenza giuslavoristica e fiscale ai lavoratori del settore Ict (*Information and Communications Technology* - Tecnologie dell'informazione e della comunicazione), il quale ha curato nei primi mesi del 2017 la prima indagine sulla *gig economy* sulla base di un questionario strutturato su ventitre domande, molte delle quali lasciate alla risposta aperta degli intervistati. Dal gennaio 2018 è partito invece il progetto di Filcams Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio e Coordinamento Salute e sicurezza sul lavoro della Cgil (lavoratori-digitali.it), anche con la finalità di registrare le aspettative dei lavoratori rispetto alla loro rappresentanza: tra le cinquantanove domande che compongono il questionario, e che sono presenti sul sito dell'iniziativa, spicca il quesito, l'unico a risposta aperta, sulle iniziative e sui servizi che il sindacato dovrebbe sviluppare per favorire la partecipazione e la tutela dei lavoratori.

4. Osservazioni conclusive

Le esperienze che si è cercato brevemente di annotare dimostrano come, nel perdurante vuoto regolativo, l'organizzazione e l'azione collettiva siano strategiche nell'approntare forme di controllo e di correzione dello squilibrio di poteri che la *gig economy* induce. Benché spesso limitate nella loro portata, o condizionate, nel caso delle esperienze di organizzazione dal basso, dalla disponibilità delle risorse o dal rischio di inevitabili tensioni e resistenze organizzative, esse offrono spunti di un cambiamento anche radicale della rappresentanza collettiva.

L'evidenza empirica dimostra l'esistenza di relazioni fra le piattaforme e le rappresentanze dei loro lavoratori, e quindi di uno spazio per lo sviluppo e il consolidamento di relazioni industriali durature. Il cambio di passo sta nel riuscire a passare da relazioni prevalentemente conflittuali – tipiche di una condizione di forte potere e di imposizione delle imprese digitali – a logiche di tipo pluralista e, in ultima analisi, a occasioni di contrattazione.

Si tratta di una sfida che può essere raccolta dal sindacato tradizionale, che dispone delle risorse e delle competenze necessarie, a patto che le sue logiche d'azione sappiano in modo strutturale:

- aprire senza riserve al tema della rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme;
- utilizzare l'innovazione tecnologica per adattare le proprie modalità di azione collettiva;
- chiedere alla contrattazione collettiva di occuparsi dei temi connessi alla digitalizzazione del lavoro;
- domandare una precisa strategia politica.

Nel mentre si chiudevano queste pagine, due notizie hanno catturato l'attenzione degli studiosi: il Tribunale di Torino ha respinto il ricorso presentato dai fattorini di Foodora che avevano contestato l'interruzione improvvisa del loro rapporto di lavoro dopo le mobilitazioni del settembre 2016; in Danimarca la piattaforma Hilfr, che si occupa di servizi di pulizia, ha siglato il primo contratto collettivo della *gig economy*, riconoscendo una retribuzione minima e un progressivo passaggio alla subordinazione al superamento di un certo impegno orario. Nella loro antinomia queste notizie confermano quanto la presenza sindacale (o, nel caso di Torino, la sua assenza) pesi sulla protezione del lavoro, anche il più tecnologicamente avanzato.

Riferimenti bibliografici

- Aloisi A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online nella collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, vol. II, n. 2, pp. 16-56.
- Aloisi A. (2018), *The Invention of the Future. Does «Platformisation» Redefine the Notion of the Firm?*, paper presentato alla *Sixteenth International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi* (Modena, 19-20 marzo 2018), dattiloscritto.
- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-94.
- Andolfatto D., Contrepois S. (2016, a cura di), *Syndicats et dialogue social, les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bern, Peter Lang.
- Benassi C., Dorigatti L. (2014), *Straight to the Core - Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The Ig Metall Campaign for Agency Workers*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n. 3, pp. 533-555.

- Benner C. (2014, a cura di), *Crowdwork - zurück in die Zukunft?*, Frankfurt, Bund-Verlag.
- Biasi M. (2017), *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Cedam, pp. 67-91.
- Brino V., Mattei A. (2018), *Lavoro digitale e sindacato: un focus group*, in *Economia e società regionale*, n. 1, pp. 109-118.
- Caruso B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Wp Csdle «Massimo D'Antona».it*, n. 326.
- Cherry M.A. (2016), *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 544-577.
- 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.
- Coin F., Marrone M. (2018), *Ambivalence. Luci e ombre del lavoro digitale*, in *Economia e società regionale*, n. 1, pp. 25-35.
- Davies P., Freedland M. (1983), *Kahn Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons.
- De Stefano V. (2016), *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the «Gig economy»*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 471-504.
- Engbloom S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 357-365.
- Faioli M. (2017), *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 291-305.
- FairCrowdWork (2016), *The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work, Fair Crowd Work*, disponibile all'indirizzo internet: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration>.
- Fine J. (2015), *Alternative Labour Protection Movements in the United States: Reshaping Industrial Relations?*, in *International Labour Review*, vol. 154, n. 1, pp. 15-26.
- Fleming P. (2017), *The Death of Homo Economicus*, London, Pluto Press.
- Forlivesi M. (2018), *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 39-54.
- Huws U. (2014), *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, New York, New York University Press.
- Huws U., Spencer N., Syrdal D., Holts K. (2017), *Work in the European Gig Economy*, Brussels, Foundation for European Progressive Studies.
- Johnston H., Land-Kazlauskas C. (2018), *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series n. 94, Geneva, International Labour Office.

- Lassandari A. (2017), *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quaderni della Rivista giuridica del lavoro*, n. 2, pp. 59-70.
- Loi P. (2018), *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma, attraverso la prospettiva del rischio*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Cedam, pp. 113-134.
- Perulli A. (2018), *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, Wolters Kluwer, pp. 115-145.
- Pulignano V., Gervasi L., De Franceschi F. (2015), *Union Responses to Precarious Workers: Italy and Spain Compared*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n. 1, pp. 39-55.
- Recchia G.A. (2018), *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 1, pp. 141-166.
- Rota A. (2017), *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, Giappichelli, pp. 197-212.
- Salvatori F. (2005), *La riforma Hartz. Le politiche occupazionali in Germania*, Working Paper n. 10 ter/2005, Modena, Adapt.
- Silberman S., Irani L. (2016), *Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 505-541.
- Silberman S., Harmon E., Irani L., Li K. (2017), *Crowd Work and the «On-Demand» Economy*, in *HesaMag*, Etui, n. 16, pp. 36-39.
- Stanford J. (2017), *The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives*, in *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n. 3, pp. 382-401.
- Tassinari A., Maccarrone V. (2017), *The Mobilisation of Gig Economy Couriers in Italy: Some Lessons for the Trade Union Movement*, in *Transfer*, vol. 23, n. 3, pp. 353-357.
- Treu T. (2017), *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavoratori della Gig economy*, in *Wp Csdle «Massimo D'Antona» int.*, n. 136.
- Tullini P. (2018), *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, n. 1, pp. 36-51.
- Voza R. (2017), *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Quaderni della Rivista giuridica del lavoro*, n. 2, pp. 71-81.
- Waas B., Liebman W., Lyubarsky A., Kezuka K. (2017), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective*, Frankfurt, Bund-Verlag.
- Weil D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.
- Weiss M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, pp. 651-663.

ABSTRACT

Già in Labor in the Global Digital Economy del 2014, Ursula Huus descriveva gli effetti della globalizzazione e della standardizzazione del lavoro e della conoscenza come un processo di trasformazione spaziale e temporale: «Lo spostamento di posti di lavoro verso le persone, e di persone verso i posti di lavoro». La rapida diffusione delle piattaforme digitali realizza una ulteriore e urgente accelerazione di quel processo e la mutazione di un lavoro mai così informale e precario. Nel perdurante vuoto regolativo la sostenibilità del lavoro digitale può trovare risposta solo nel vecchio adagio del contropotere collettivo, che l'Autore analizza attraverso le strategie organizzative innovative messe in atto da nuovi fenomeni sindacali così come dal sindacato tradizionale.

DIGITAL WORKERS, UNITE!
NOTES FOR A UNION RENEWAL

In 2014's Labor in the Global Digital Economy, Ursula Huus described the effects of globalization and standardization of work and knowledge as a process of spatial and temporal transformation: «A movement of jobs to people, and of people to jobs». The success of digital platforms offers a further acceleration of that process, transforming work in a way which has never been so informal and precarious. In the persisting regulatory vacuum, the sustainability of digital work can only be answered with the old adage of the collective counter-power, which the author analyzes through the innovative organizational strategies put in place by new unions as well as by the traditional trade unions.