

Lavoro digitale, rappresentanza reale

Non solo rider. Così il sindacato si sta muovendo, anche fuori dai tavoli istituzionali, per intercettare e organizzare gli sfruttati della gig economy nello spirito della Carta dei diritti universali del lavoro. Quello che abbiamo fatto, quello che dobbiamo fare

di Tania Scacchetti, segretaria confederale Cgil

e Lorenzo Fassina, responsabile Ufficio giuridico e vertenze legali Cgil

Le analisi ed il dibattito scientifico sulla cosiddetta Gig economy sono ormai molto frequenti e ci pare di poter dire molto opportune. Direi essenzialmente per tre ragioni. La prima riguarda la dimensione del fenomeno, ancora piuttosto contenuto ma crescente, e la sua relazione con le trasformazioni più generali del mondo del lavoro, a partire dai processi di digitalizzazione e dal cambio di organizzazione del lavoro e di modelli di consumo che ne conseguono o che in molti casi essi stessi determinano.

La seconda riguarda la condizione di lavoro nella Gig economy, che pur non essendo un fenomeno univoco, consegna alla riflessione alcune problematiche che riguardano la definizione giuridica dello status dei lavoratori, nel dibattito mai cessato dei confini fra subordinazione e autonomia, i diritti del lavoro a partire da quello a un salario dignitoso ed al divieto di cottimo e i nuovi diritti, alla disconnessione, alla privacy, al 'governo' dell'algoritmo.

La terza, che certamente origina dalla prima due, riguarda la capacità del sindacato di essere soggetto collettivo della rappresentanza di questo mondo. E questo numero di Idea diffusa, penso di poter dire, racconta proprio di questo.

La Cgil in questi ultimi anni ha dedicato molto della propria elaborazione a questo tipo di riflessioni.

Se vogliamo, la stessa Carta Universale dei Diritti del lavoro ed il lavoro preparatorio della Consulta Giuridica che c'è dietro la stessa nasce certo per riconquistare diritti sottratti al mondo del lavoro da processi legislativi sbagliati che hanno scelto la strada della compressione degli stessi come leva per ritrovare la competitività persa, ma nasce soprattutto con l'ambizione di costruire un nuovo diritto del lavoro che, legando il sistema dei diritti e delle tutele alla persona e non alla condizione giuridica e materiale del suo rapporto di lavoro, sapesse guardare ai bisogni e alle trasformazioni con una nuova ottica protettiva.

In Italia , penso di poter dire , la Cgil ha quindi sviluppato la sua conoscenza , ma è stata anche in grado di fare passi in avanti per diventare soggetto in grado di far sentire la propria voce sia nel coinvolgimento e nella tutela di questi nuovi lavoratori che nella interazione con le parti datoriali e con il legislatore pubblico, sulle scelte utili a far sì che la cosiddetta ‘ economia dei lavoretti ‘ non sia più luogo di sfruttamento e di impoverimento delle condizioni di lavoro , ma sistema in grado di coniugare flessibilità del servizio e nuove modalità di consumo con il lavoro tutelato e dignitoso. Certamente l’occasione di impegni sindacale più diretto , nel nostro Paese è stata , ed è tuttora , la vicenda che riguarda i rider , i fattorini del food delivery.

La discussione pubblica sui rider ha assunto rilevanza nazionale quando , fra i suoi primi atti come neo Ministro del lavoro e dello sviluppo economico , Luigi Di Maio ha convocato al Ministero alcuni rider , promettendo un intervento che definisse per loro tutele minime ed denunciando la loro condizione di sfruttamento .

Una azione eclatante anche per l’accusa rivolta alle organizzazioni sindacali tradizionali , incapaci , a detta del Ministro , di costituire un riferimento per la battaglia di questi lavoratori .

Prima di questo ci sono state alcune manifestazioni di rider , alcuni flash mob , alcuni gravi o gravissimi infortuni , ricorsi giudiziari, tentativi di alcune amministrazioni , comunali o regionali , di affrontare il tema dei ciclofattorini e più in generale delle modalità di lavoro proposte dalle aziende della economia digitale .

Da quella convocazione del Ministro Di Maio sono passati ormai molti mesi .

il promesso intervento legislativo come atto prioritario nell’azione di Governo , dopo essere stato annunciato e dopo aver trovato forti contrarietà nel sistema delle imprese è stato sostituito da un tavolo di confronto , composto dalle Aziende , da rappresentanti dei rider , dalle parti sociali, sindacali e territoriali , che aveva l’obiettivo di favorire una soluzione pattizia fra le parti .

Molto si potrebbe dire del tavolo e della sua gestione , del fatto che è stato convocato per l’ultima volta a novembre con la promessa di riconvocare le parti entro Natale e che , invece , nulla si è più formalmente saputo fino alle norme che dovevano essere introdotte nel cosiddetto ‘decretone ‘ su Reddito di Cittadinanza e quota 100 e che , con molta probabilità, saranno invece inserite in un provvedimento sul tema del salario minimo orario .

Raccontare il tavolo, la sua oggettiva complessità , dal punto di vista del sindacato confederale , della Cgil significa innanzitutto raccontare una storia anomala, quella di un tavolo in cui le sigle tradizionali della rappresentanza (il sindacato ma anche le associazioni datoriali) sono state coinvolte ‘oborto collo ‘ e in cui uno dei primi compiti è stato quello di ridurre ‘ la distanza ‘ percepita fra noi e i lavoratori delle società direttamente chiamati a rappresentare la forza lavoro del food delivery.

Anche richiamando i tratti del dibattito scientifico e giuridico che su questi temi si sta sviluppando nel nostro Paese ed in Europa è utile descrivere i tratti salienti delle posizioni che si sono confrontate al tavolo senza minimizzare le difficoltà di approccio che in questi mesi abbiamo avuto sia nei confronti di questi lavoratori, difficili da intercettare, in molti casi discontinui, sia nei confronti di imprese che rifiutano la normale prassi delle relazioni industriali e si riferiscono direttamente alla platea di lavoratori.

Un primo punto di analisi è quindi che né le piattaforme né i rider si identificano negli schemi tradizionali

Un secondo punto di analisi riguarda la distanza che fin da subito si è generata fra le proposte in campo, in particolare su due punti.

Il primo riguarda il riconoscimento, sempre negato dalle imprese, della natura subordinata di questo rapporto lavoro, che, naturalmente, si porterebbero come conseguenza la applicazione automatica delle principali rivendicazioni dei rider presenti al tavolo (previdenza e assicurazione pubblica, riconoscimento della 13ma e della 14ma mensilità, trattamento di fine rapporto, ferie e riposi, minimo orario garantito, no cottimo, abolizione del ranking reputazionale). Il secondo riguarda le modalità con cui raggiungere l'obiettivo di una maggiore regolazione del settore, nel rapporto fra intervento legislativo e accordo contrattuale.

I rider presenti al tavolo fin dall'inizio del confronto hanno posto l'accento sulla necessità di un intervento legislativo che proponesse l'estensione dei vincoli della subordinazione e sono rimasti al tavolo di confronto con le imprese per rispettare la volontà del Governo che chiedeva loro di trovare spazi di mediazione. Nel tempo hanno 'ammorbidito' la loro posizione rinunciando al vincolo della subordinazione e aderendo, di fatto allo schema di accordo proposto dal Ministro che vedeva il riconoscimento di alcune tutele, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, essendo questa la questione maggiormente divaricante le posizioni delle parti.

Nell'elenco dei diritti, che per tutta la durata del tavolo di confronto si è limitata per lo più ad una mera elencazione di titoli, senza entrare troppo nel dettaglio, i principali punti su cui sono state sollecitate le imprese a fare proposte sono: l'identificazione di una paga minima oraria e il divieto di cottimo, le coperture assicurative e norme per la sicurezza sul lavoro, un numero massimo di consegne, il diritto alla disconnessione, regole per la manutenzione dei mezzi.

Le aziende presenti al tavolo di confronto sono tante e nel corso dei mesi hanno prodotto avanzamenti rispetto ad un loro processo associativo che di fatto, alla fine del tavolo, ha visto produrre tre posizioni in parte diverse, in particolare fra l'associazione che rappresenta le imprese multinazionali e oltre l'80% del mercato, e le imprese italiane, di certo le più propense a cercare mediazioni.

Con l'unica eccezione di una impresa che già oggi qualifica gran parte dei suoi lavoratori come subordinati, la pregiudiziale posta al tavolo dalle imprese è sempre stata quella del riconoscimento della natura autonoma del rapporto di lavoro. Tema che è stato più volte richiamato anche come necessità dei ragazzi rider stessi che le imprese sostengono di rappresentare più di quanto non facciano le parti presenti al tavolo, sindacati o Union rider che siano.

In realtà quello che è apparso abbastanza evidente è che non ci sia mai stata la reale volontà di fare dei passi in avanti, pur dichiarandosi disponibili a ragionare di assicurazione integrativa, diritti di informazione, principi di non discriminazione e sistemi di paga trasparenti, ma sempre legati ad una parte variabile e legata alla prestazione.

Rimane quindi una pretesa fortissima di flessibilità legata alle ragioni di mercato, una denuncia esplicita secondo cui l'eccessiva regolazione e il riconoscimento di troppi diritti porterebbe queste imprese fuori mercato: condizioni che hanno nei fatti impedito si potesse addivenire a un punto di mediazione credibile e sostenibile, che non scaricasse solo sulle condizioni nel lavoro le tante troppe contraddizioni di un modello di consumo che merita, probabilmente, qualche riflessione in più.

Come Cgil, e anche in modo unitario, abbiamo fin dall'inizio del confronto proposto alla attenzione dei partecipanti al tavolo alcune questioni, di merito e di metodo e abbiamo più volte denunciato sia l'atteggiamento dilatorio delle imprese sia l'atteggiamento del Governo che, con il richiamo continuo ad un intervento legislativo qualora non si fossero trovati punti di mediazione accettabili, di fatto si è per molti mesi limitato a ricevere le posizioni dei partecipanti al tavolo senza svolgere un ruolo attivo nella definizione dei punti di mediazione possibile.

E' indubbio che l'ingresso delle nuove tecnologie, combinato allo sviluppo del lavoro su piattaforma, ha fatto emergere nel mondo del lavoro modalità innovative di svolgimento della prestazione lavorativa. E' altrettanto indubbio che questo tipo di lavoro, solo in parte inquadrabile nella definizione di Giga economy e solo in parte riconducibile a caratteristiche univoche è il lavoro che sta crescendo di più, nel mondo e anche nel nostro Paese.

Per questo la costruzione di un sistema di tutele salariali e normative che sostenga tutti i lavoratori, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro è l'assunto alla base della proposta di legge di iniziativa popolare che nel corso del 2015 e del 2016 ci ha portato a raccogliere oltre 1,5 milioni di firme a sostegno della Carta Universale dei Diritti del Lavoro.

Da sempre pensiamo che i contratti nazionali di lavoro siano il perimetro dentro cui regolare, anche con soluzioni specifiche che rispondano alle particolarità organizzative di questo lavoro i diritti e le tutele di questi lavoratori.

Con questo spirito, sostenuto anche dalla capacità innovativa del sindacato di introdurre nei contratti collettivi nazionali, come quello della logistica, queste figure di lavoratori, nel tavolo abbiamo sempre sostenuto che per noi era chiaro il carattere di dipendenza che caratterizza queste prestazioni, in cui una Appi determina luogo, tempo e modalità di esecuzione della prestazione. Il riferimento ai CCNL può garantire a questi lavoratori, oltre al trattamento economico complessivo, tutte le tutele normative, previdenziali, e assistenziali necessarie. Allo stesso tempo abbiamo sostenuto che comunque per i lavoratori a cui non fosse applicato il contratto di lavoro subordinato andavano garantite tutele assimilabili ad esso, in particolare rimandando al CCNL per la definizione del trattamento economico, la definizione di un orario massimo giornaliero, i riposi, le ferie le coperture assistenziali e assicurative.

Certamente, infine, la contrattazione e la regolazione legislativa devono saper affrontare e anche temi e bisogni apparentemente “nuovi” di questo lavoro, in particolare in riferimento al ruolo ed al governo degli algoritmi, al sistema di ranking, al tema del diritto alla disconnessione e alla privacy. Il tavolo dopo una ultima convocazione a novembre non è più stato convocato, evidentemente in ragione del fatto che le differenti posizioni espresse dalle diverse parti non sono state ritenute dal Ministero utili alla definizione di una proposta di accordo da parte dello stesso.

Il tempo non è una variabile indipendente ed è necessario proporsi con forza tutte le strade utili alla definizione di diritti e tutele non più rinviabili.

In questo quadro va inserito anche il dibattito giuridico, determinato in particolare dalla sentenza della Corte d’Appello di Torino, dopo alcune sentenze negative per i lavoratori.

La sentenza di Torino è arrivata nel momento giusto, non solo per il suo valore interpretativo intrinseco, ma anche perché sembra, da un lato, aver agevolato la strada per un intervento normativo adeguato e, dall’altro, offre alla contrattazione collettiva ampi spazi per una regolazione autonoma dei rapporti di lavoro dei rider (e in generale per i lavoratori delle piattaforme digitali).

Dal primo punto di vista, la sentenza d’appello di Torino si pone in una prospettiva nuova di “tutela del lavoro in tutte le sue forme”. Come infatti recita l’articolo 35 della nostra Costituzione, ciò che è importante non è l’operazione ermeneutica che origina dal dilemma qualificatorio subordinato/autonomo, bensì la concreta risposta che l’ordinamento appresta al lavoro nelle sue multiformi manifestazioni. In definitiva occorre partire dall’obiettivo che si vuole raggiungere, ossia la protezione del lavoratore, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

A questo proposito, occorre infatti dire che l’articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, pur in una prospettiva antifraudolenta tendente a sanzionare l’utilizzo delle collaborazioni false autonome per eludere i costi della tutela lavoristica “piena”, attraverso l’allargamento delle tutele al lavoro

autonomo “etero organizzato” si è posto in quella prospettiva di protezione di cui al precetto costituzionale.

L’interpretazione che dell’articolo 2 ha fornito la Corte d’Appello di Torino rimette le cose al loro giusto posto, smentendo quindi la sentenza di primo grado con cui il Tribunale torinese aveva escluso che i lavoratori di Foodora potessero vantare alcun diritto derivante dalla loro dipendenza dall’organizzazione datoriale.

La norma ha lo specifico scopo di allargare l’ombrello delle tutele per il lavoro subordinato a forme di collaborazioni autonome aventi un forte grado di coordinamento con l’organizzazione del datore di lavoro (in questo caso, la piattaforma digitale governata dall’algoritmo).

Ad una prima lettura della sentenza d’appello, alcuni commentatori hanno molto enfatizzato il fatto che il giudice torinese abbia inquadrato il lavoro dei ciclofattorini di Foodora in un “tertium genus” tra lavoro subordinato (eterodiretto) e le collaborazioni autonome di cui all’articolo 409, n. 3, c.p.c. In realtà siamo di fronte a un rapporto che strutturalmente sta nel lavoro autonomo, ma al quale si applica la disciplina del lavoro dipendente per effetto della legge del 2015. In altri termini, come ha già sottolineato la migliore dottrina, l’art. 2 del decreto 81 non disegna un nuovo tipo contrattuale, ma una c.d. “fattispecie di applicazione”.

Come già emerso nel seminario della Consulta giuridica sul lavoro autonomo e lavoro agile del 14 dicembre 2017 (i cui atti sono scaricabili al seguente link: http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2018/06/lavoro-autonomo-e-agile-con-cop-1.pdf) e nel Coordinamento degli Uffici vertenze dello scorso anno, è possibile, come sostiene il Prof. Umberto Carabelli, argomentare nel senso della integrale riconducibilità delle collaborazioni ex art. 2, c. 1, nell’ambito del genere delle co.co.co., così come qualificate dalla novella dell’art. 409, n. 3, c.p.c. La particolarità delle collaborazioni etero-organizzate, rispetto alle altre, sta nel fatto che in esse l’accordo delle parti, al quale spetta di determinare le «modalità di coordinamento», ha in realtà rimesso al committente il compito di fissare (quel)le modalità non solo contenutistiche, ma anche spazio-temporali della prestazione. In tal senso la fattispecie prevista dall’art. 2, c. 1, è quella in cui, per effetto dell’accordo tra le parti, è lo stesso committente che deve provvedere a stabilire le coordinate del proprio assetto organizzativo in cui deve inserirsi l’attività del collaboratore; e ciò ferma restando (come precisa l’art. 409, n. 3, c.p.c.), per altro verso, l’autonoma organizzazione dell’esecuzione della prestazione stessa da parte del prestatore d’opera, secondo i canoni generali dedotti dall’art. 2222 c.c. D’altro canto, va al riguardo ricordato che se è vero che l’art. 2, c. 1, parla di «modalità organizzate», non è difficile scorgere in questo una improprietà linguistica che va oggi riletta alla luce del nuovo art. 409, n. 3, c.p.c., dove si parla, appunto, di modalità di coordinamento, trovandoci in ogni caso di fronte a delle collaborazioni coordinate e continuative.

Si tratta di un'interpretazione che risponde anzitutto a un'istanza semplificatrice, evitando la necessità di individuare elementi qualificatori differenziali dell'etero-organizzazione rispetto (non solo al potere direttivo, ma anche) al coordinamento, come invece è costretta a fare la Corte d'Appello, la quale, con una certa difficoltà, dichiara di volerli individuare nella «effettiva integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione», che però, a ben vedere, altro non è se non proprio l'obiettivo del coordinamento!

Vale la pena sottolineare come la costruzione appena proposta abbia ulteriori vantaggi dalla sua parte. Essa spiega meglio, da un lato, la conservazione della natura autonoma del rapporto (l'art. 2, c. 1, parla di committente), nonostante l'estensione a esso delle tutele previste per il lavoro subordinato e, dall'altro lato, la presenza nella norma dell'espressione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (altrimenti difficilmente spiegabile, come appare evidente pure nella sentenza qui annotata). Infine, ma questo è evidentemente un aspetto non solo di tecnica, ma anche di politica del diritto, la costruzione fonda una sostanziale alternatività tra eterodirezione del datore di lavoro subordinato e coordinamento (contenutistico e spazio/temporale) del committente; in tal modo essa garantisce un'applicazione più estesa dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, facendo derivare quest'ultima dalla semplice verifica dell'esercizio effettivo da parte del committente di un potere che, senza essere di eterodirezione, risulti di etero-coordinamento. Per tale via, d'altro canto, viene resa altresì giustizia effettiva alle finalità antifraudolente sottese alla disposizione, la cui sua funzione precipua parrebbe essere di evitare che le collaborazioni coordinate e continuative, grazie all'etero-coordinamento imposto al collaboratore dal committente e alla sua ombrosa familiarità con l'eterodirezione, assicurino all'impresa vantaggi organizzativi comparabili a quelli del lavoro subordinato, fungendo nel contempo da strumento di fuga dal sistema delle tutele (anche se sempre più ridotte) previste per esso.

Ciò detto da un punto di vista interpretativo del quadro normativo esistente, la sentenza di Torino ci offre uno spunto molto utile anche in termini di valorizzazione della contrattazione collettiva, nella misura in cui questa, capace di intercettare e rappresentare le multiformi manifestazioni del lavoro (anche su piattaforme digitali), può offrire un ombrello protettivo di tutela attraverso le previsioni dei CCNL, opportunamente calibrate sulle caratteristiche dei “nuovi lavori”.

In definitiva, quando si legge che “il giudice dichiara il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato (...) sulla base della retribuzione stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica trasporto merci” siamo di fronte ad un evidente “passaggio smarcante” a favore della contrattazione collettiva che, in futuro, potrà svolgere un ruolo determinante a tutela dei lavoratori della gig-economy.

Se questo è il quadro ed il racconto, certamente in fieri , della discussione nazionale sui rider del food delivery, epifenomeno che certamente deve aprire strade alla rappresentanza di tutti i lavoratori digitali , quello che è interessante è anche analizzare e raccontare come il sindacato si sta muovendo , fuori dai tavoli istituzionali , per intercettare e organizzare questi lavoratori , che sono tra gli esempi più evidenti di come il sindacato sia chiamato a cambiare le sue modalità di approccio e di intervento negli ambiti più discontinui , ‘ dispersi ‘ e ad alto turn over come questi.

Nuovo linguaggio, protagonismo diretto dei lavoratori , sostegno e tutela anche nel bisogno quotidiano , approccio innovativo nella relazione (non possiamo aspettare che entrino loro in una sede sindacale, non possiamo aspettare che partecipino a una assemblea e che leggano i nostri comunicati) , determinazione nella ricerca di tutte le soluzioni utili a migliorare le loro condizioni , sono le chiavi per aprire il sindacato al nuovo lavoro che cambia , come le esperienze di sindacalizzazione e di vertenzialita’ che anche in questo numero sono raccontate penso confermino.