

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli*

Q
2/2017

Il lavoro nelle piattaforme digitali

*nuove opportunità,
nuove forme di sfruttamento,
nuovi bisogni di tutela*

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Quaderno
2/2017

Il lavoro nelle piattaforme digitali

Nuove opportunità,
nuove forme di sfruttamento,
nuovi bisogni di tutela



EDIESSE

Il volume raccoglie gli Atti del Convegno «Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela» svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017.

© Copyright by Ediesse, 2017

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma

Tel. 06/448701 - Fax 06/44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

Copertina e progetto grafico: Antonella Lupi

Indice

<i>Umberto Carabelli</i> Presentazione del Convegno e introduzione dei lavori	11
<i>Piera Loi</i> Un'introduzione al tema del lavoro nella <i>gig economy</i>	23
<i>Angelo Salento</i> Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione	29
<i>Dario Guarascio</i> Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme	41
<i>Maurizio Franzini</i> Occupazione e disuguaglianza nel capitalismo digitale	49
<i>Andrea Lassandari</i> Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali	59
<i>Roberto Voza</i> Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione	71
<i>Madia D'Onghia</i> Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il <i>welfare state</i> ?	83

DISCUSSIONE

Valerio Speciale

Introduzione al dibattito 97

Amos Andreoni

Il sindacato nell'economia digitale 101

Rosa Casillo

Sui rischi specifici e sul rischio di pensione
del lavoratore digitale 105

Michele Faioli

La *gig economy* è un processo di *matchmaking*
nel mercato del lavoro 111

Antonio Loffredo

Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso
del settore dei trasporti 117

Paolo Terranova

Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide
per la contrattazione 123

Simone Auriemma

Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale 129

RELAZIONE DI SINTESI

Olivia Bonardi

Sintesi del dibattito 137

Josepha Dirringer

Progetti e sviluppi normativi per la tutela del lavoro
nelle piattaforme digitali in alcuni Paesi europei
e nell'Unione Europea 147

TAVOLA ROTONDA

Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori:
quali tutele per i lavoratori?

<i>Alessandro Bellavista</i>	165
<i>Tiziana Ciprini</i>	170
<i>Stefano Fassina</i>	175
<i>Francesco Laforgia</i>	179
<i>Renata Polverini</i>	183
<i>Chiara Gribaudo</i>	186
<i>Conclusioni</i> <i>di Susanna Camusso</i>	193

ISBN 978-88-230-2132-7



9 788823 021327

L'esame fattuale delle nuove modalità di lavoro, rese possibili dalle innovazioni tecnologiche, esemplificate dalle formule dell'economia digitale o della *gig economy*, permette di rilevare che emerge una singolare miscela di vecchie e originali forme di impiego della forza lavoro che sollevano molti dubbi sulla loro corrispondenza ai principi fondamentali di tutela della persona. L'originalità sta, in sostanza, nel dato che ci si trova sempre davanti ad un'organizzazione del lavoro gestita tramite sistemi informatici, algoritmi e meccanismi decisionali automatizzati. Il vecchio è dato dalla circostanza che, comunque, non si vede con nettezza la realizzazione del sogno di una società dove il lavoro è pienamente valorizzato e adeguatamente considerato, bensì incombe sempre lo spettro dello sfruttamento; a tal punto che si parla di «caporalato digitale», di «città minerarie digitali», di «lavoratori alla spina». E sotto questo profilo, come recita un'indimenticabile canzone dei Led Zeppelin, *the song remains the same*. In tutto ciò sembra assumere concretezza l'immagine di un universo distopico, descritto da un'abbondante messe di libri e film di fantascienza.

Tuttavia, il fatto che la *gig economy* non rappresenti il paradiso in terra è chiaramente dimostrato dalla recente esplosione del conflitto sociale in quest'ambito.

Infatti sono riscontrabili, con una diffusione planetaria, sia l'attivazione di controversie individuali al fine del riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro con le piattaforme digitali sia il sorgere di modalità di azione collettiva nell'economia digi-

* Università degli Studi di Palermo.

tale, allo scopo di salvaguardare le aspettative dei lavoratori ivi impiegati.

In Italia la narrazione della *sharing economy* come luogo pacifico, che concede la possibilità di guadagnare qualche euro divertendosi, s'è sciolta come neve al sole, nell'ottobre del 2016, con la protesta pubblica dei *rider* di *Foodora* (inquadriati come collaboratori) che hanno manifestato contro il mutamento unilaterale delle loro condizioni contrattuali, consistente nel passaggio da un compenso orario ad uno basato sulle consegne effettuate e quindi al cottimo puro.

Al di là delle specifiche problematiche circa la natura giuridica dei rapporti in questione, che presentano molte analogie con la più risalente vicenda dei *pony express*, ciò che va messo in evidenza è che tale agitazione ha assunto «visibilità» presso l'opinione pubblica. Probabilmente per effetto di tale risalto mediatico, non solo le maggiori organizzazioni sindacali hanno apertamente condiviso le ragioni della protesta, ma anche i gestori dell'azienda sono stati costretti a prendere posizione in pubblico e a rilasciare dichiarazioni per contestare le tesi dei lavoratori. Vero è che, a quanto pare, alcuni dei *rider* organizzatori della protesta sono stati poi in sostanza «licenziati» telematicamente («sloggati»), attraverso la disconnessione dalla piattaforma digitale che regola il loro lavoro di ciclo-fattorini.

Ciononostante, l'aspetto importante è, come ha bene osservato Roberto Ciccarelli, che questi soggetti «hanno saputo ideare una campagna comunicativa capace di dare forma all'invisibilità a cui è costretto chi lavora per le piattaforme digitali». E questa è una strategia che molti lavoratori stanno adottando in vari casi di lavoro su piattaforma. Il fenomeno più noto è, per esempio, la costruzione di forum sul *Web* per i *crowdworkers* di *Amazon Mechanical Turk*.

Comunque il problema vero è spesso capire cosa accade nell'area dell'economia digitale, in quanto molto frequentemente non si creano le precondizioni affinché il conflitto possa emergere. Ciò soprattutto a causa dell'isolamento e della condizione di incertezza in cui si trovano i lavoratori della *gig economy*. Si pensi al fatto che il noto fenomeno di *Uber* ha assunto rilevanza in Italia, non perché gli stessi autisti abbiano messo in campo forme di protesta, come in altri Paesi, ma in quanto sono stati i tassisti delle tradizionali compagnie a manifestare, per giunta in modo alquanto selvaggio, accusando *Uber* di concorrenza sleale.

Se si riflette ci si trova di fronte ad un paradosso. L'economia di-

digitale si basa sulle tecnologie della comunicazione. Ma queste enfatizzano il potere dei gestori dei vari servizi; mentre i lavoratori sono, sovente, di fatto esclusi dal godimento dei vantaggi di esse, ne subiscono solo gli effetti deleteri, e si trovano in uno stato di isolamento e di invisibilità. Sicché, il riequilibrio delle forze in campo presuppone il pieno accesso delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori a tutte le forme di comunicazione possibili nell'ambito del loro ambiente di lavoro.

Il che permetterebbe di costruire reti di solidarietà e darebbe la possibilità di un'azione collettiva a tutela dei diritti individuali.

Tuttavia, è anche vero che, se la tecnologia rivoluziona l'organizzazione e le forme di lavoro, al tempo stesso essa crea nuove possibilità di azione collettiva e di rivendicazione dei diritti. Di recente, a Milano, il 15 luglio di quest'anno, s'è svolta un'altra mobilitazione dei lavoratori del *delivery food*. I *riders* di *Deliveroo*, un'altra piattaforma digitale di consegna pasti a domicilio, sono scesi in piazza per protestare contro la gestione dei turni e lo *status* di contrattisti indipendenti. La cosa interessante è che le modalità della manifestazione sono state costruite in relazione alle caratteristiche del lavoro su piattaforma digitale: e cioè in modo tale da evitare il rischio che, mettendo in atto uno sciopero vero e proprio, i *riders* partecipanti fossero identificati e in seguito esclusi da ogni successivo ingaggio, vale a dire di fatto licenziati. Si legge infatti nel vademecum distribuito dagli organizzatori sui *social network*: «Come ogni settimana, sull'*app* ti arriverà il calendario con l'assegnazione dei turni. *Deliveroo* dice che sei un 'lavoratore autonomo'? Perfetto! Sabato 15 luglio non lavorare! È l'unico diritto che hai, trasformalo in tuo vantaggio! Hai tempo fino a 24 ore per avvisare. Non sei obbligato a lavorare, non segnarti di turno. L'azienda non può farti niente». E per impedire l'identificazione degli aderenti, il vademecum dice che: «Siamo una generazione senza volto. Il precariato digitale sotto attacco. Mettici la faccia, ma non rimetterci il posto! Scendi con noi in strada sabato. Se non te la senti vieni con una maschera, scambiamoci la bici, o vieni con la bici di un tuo amico, se sei in paranoia! Nessuno potrà dimostrare che sei tu e non avrai ripercussioni perché ricordati è tuo diritto 'non metterti a disposizione'».

Quanto agli spazi per un'efficace tutela individuale e collettiva, va sottolineato che in tutta l'area del lavoro digitale trova piena applicazione la disciplina della protezione dei dati personali. Il che per-

mette l'attivazione della vigilanza del Garante per la protezione dei dati personali, nonché l'eventualità che il singolo sia assistito da un soggetto collettivo (tra cui anche il sindacato) nell'esercizio dei suoi diritti informatici. Quanto all'intervento del Garante questo è sostanzialmente necessario, poiché il titolare del trattamento è obbligato, dall'art. 35, paragrafo 1, del Regolamento comunitario del 26 aprile 2016, n. 679 (che sarà direttamente applicabile negli Stati membri dal 25 maggio 2018), ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, quando «un tipo di trattamento [...] può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche». In particolare, alla stregua dell'art. 35, paragrafo 2, la valutazione d'impatto è richiesta nell'ipotesi di «una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche». La profilazione, secondo l'art. 4 del Regolamento, è «qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica». Pertanto è evidente che, poiché quasi tutto (se non tutto) il lavoro digitale è basato su trattamenti automatizzati e la profilazione dei dati personali, esso rientra in questa ipotesi. E, in forza del combinato disposto degli artt. 22, 35 e 36 del Regolamento, il Garante in tutti questi casi può prescrivere misure e le garanzie per proteggere i diritti e le libertà degli interessati facendo leva sugli ampi poteri di cui è dotato dall'art. 58 dello stesso Regolamento.

Significativo è il rafforzamento della posizione del singolo operata dal Regolamento. Infatti l'art. 80 non solo prevede che l'interessato possa delegare ad un soggetto collettivo l'esercizio dei suoi diritti informatici, ma anche che quest'ultimo possa agire autonomamente, e cioè indipendentemente da ogni mandato conferito dallo stesso interessato, «qualora ritenga che i diritti di cui un interessato gode a norma del presente regolamento siano stati violati in seguito al trattamento». Quest'ultima previsione potrebbe essere sfruttata dall'organizzazione sindacale che voglia impegnarsi nel settore della

protezione dei diritti e delle libertà degli interessati con riguardo alla protezione dei dati personali. Il che consentirebbe al sindacato di disporre di una strumentazione aggiornata per ribadire la sua vitalità pur in un contesto tecnologico in continua trasformazione.

Attraverso il ponte costituito da tutte queste posizioni giuridiche, sarebbe agevole verificare non solo come si svolge il trattamento dei dati personali, ma anche l'equità delle condizioni che governano il rapporto base di lavoro. È evidente che se questi rapporti fossero qualificati come subordinati la normativa applicabile sarebbe alquanto stringente (esistendo una vasta serie di norme di dettaglio); ma tuttavia, anche nel caso in cui ci si arrestasse a ritenere la relazione di natura autonoma, opererebbero le regole generali che assicurano una forte limitazione al trattamento dei dati personali.

A questo proposito, dai principi sulla protezione dei dati personali è possibile ricavare il diritto alla irraggiungibilità durante certi orari o durante certe giornate per assicurare un adeguato limite all'orario di lavoro. In altre parole, si tratta del cosiddetto diritto alla disconnessione, di recente introdotto nel codice del lavoro francese e dalla disciplina italiana sul lavoro agile. Al di là dell'esplicito riconoscimento di tale posizione giuridica da parte del legislatore, va sottolineato però che la fondazione di tale diritto sul piano della disciplina della protezione dei dati personali è ancorabile direttamente al valore della dignità e all'esigenza della sua tutela, che rappresentano gli obiettivi principali di tale normativa (che è tendenzialmente omogenea in tutta l'Unione Europea e lo sarà ancora di più con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento). Il che presenta il vantaggio di affidare la garanzia di siffatto diritto anche all'autorità garante che molto meglio del singolo potrebbe vigilare sulla sua effettività. In altri termini, la vigilanza istituzionale farebbe sì che il suddetto diritto si imporrebbe, nei confronti del gestore dei dati, come un vero e proprio dovere di disconnessione da osservare rigidamente senza sperare di annacquarlo facendo leva su pericolosi accordi individuali (come invece prevede la legge italiana sul lavoro agile) che, stante la sostanziale posizione di debolezza del lavoratore, sarebbero inevitabilmente a sfavore di quest'ultimo.