

Lavoratori on line... oppure “off line”?

Necessità di disciplinare il lavoro delle piattaforme digitali di Carlo Iovino e Valeria Brancato [*]

Il mercato del lavoro è lo specchio, il “prodotto” della società. Nell’attuale società “digitale” pertanto anch’esso ne ha subito la trasformazione, la modernizzazione. Negli ultimi tempi però si stanno diffondendo sempre più dubbi e bisogni di “certezze” circa le conseguenze, gli effetti, in tema giuslavoristico, della sharing economy e dei fenomeni lavoristici connessi. Anche negli Stati Uniti,^[1] dove si è più velocemente e capillarmente sviluppata, si comincia a porre la questione della mancata tutela dei lavoratori. Già il neologismo inglese, “crowdworking” ne evidenzia la “spersonalizzazione”, appunto la mancanza di “attenzione” alla singola persona, e si riferisce alle attività lavorative on line, svolte utilizzando piattaforme digitali. Il fenomeno inizialmente ha fatto registrare oltre che grandi numeri, anche speranze di opportunità di lavoro, ma dopo le prime esperienze ci si è accorti che il rischio che si configura, per mancanza di tutele, è che i lavoratori da on line finiscano “off line”!

In Italia, come vedremo in particolare per la questione Uber vs Tassisti, ci si è focalizzati in particolare sul tema della concorrenza sleale che può derivare da questa tipologia di lavoro. Poco ci si è occupati degli effetti e dei problemi (... e delle soluzioni) in materia giuslavoristica della gig economy, l’economia dei lavoretti.

Si era detto che importante era liberarsi dalla tipicità, dalla ristrettezza, dai vincoli delle forme contrattuali tradizionali di lavoro per realizzare uno sviluppo delle opportunità di lavoro. Ci si è però accorti che la precarietà non stimola affatto i lavoratori a lavorare bene, non fedeltà.

Diverse sono state le proposte da più parti avanzate al fine di fornire un inquadramento giuridico e fornire una cornice di tutele a questi nuovi lavoratori digitali.

I Sindacati Italiani hanno avanzato loro proposte,^[2] in particolare spingendo per un riconoscimento del diritto a disattivare temporaneamente un account senza conseguenze negative sulla valutazione del lavoratore, e ad estendere i CCNL a categorie più ampie includendo anche i lavoratori delle piattaforme digitali. Occorre evidenziare inoltre che spesso il controllo del risultato della prestazione lavorativa è legato esclusivamente al feedback dell’utente.

Altra proposta interessante è quella avanzata dallo Studio di diritto del lavoro LABLAW,^[3] si chiama “Jobs App” ed è un contratto di lavoro “ibrido”. Spiega Francesco Rotondi di LabLaw che “siamo davanti ad un modello economico che non si basa su un rapporto di lavoro continuativo e subordinato ma su un rapporto discontinuo basato sulla richiesta, ed è illogico e dannoso farlo rientrare negli istituti contrattuali oggi presenti. Se applicassimo le regole del lavoro dipendente alle aziende della App Economy otterremo un unico risultato; la loro scomparsa”. La proposta parte dall’assunto che l’attività mediata da un App non è riconducibile alla subordinazione, pertanto prevede alcuni punti fermi validi per tutte le aziende della App Economy, ipotizzando così tre articoli di questo nuovo contratto: La retribuzione variabile, un minimo contrattuale, ed un minimo retributivo a consegna, un welfare di settore e tutele prevedendo una percentuale fissa, obbligatoria e aggiuntiva su ogni retribuzione di 0,30 centesimi per finanziare un fondo di categoria per una serie di prestazioni sociali e per un sistema di welfare per il settore.

Come sottolinea il Prof. Valerio De Stefano,^[4] il futuro di queste “Ebay degli Umani” deve essere al centro delle Agende politiche per poter bene fronteggiare questo precariato digitale”.

Anche la Commissione Europea si sta occupando del problema, in una comunicazione al Parlamento Europeo del 2.6.16 ha evidenziato la necessità di classificare il lavoro su piattaforma on line come un rapporto di lavoro vero e proprio, invitando i Legislatori Nazionali a valutare misure atte ad evitare i rischi del lavoro mediato dalle piattaforme. In Italia pende all’esame della Camera un disegno di legge denominato Sharing Economy – AC Atto Camera 3564/2016- presentato in data 27.1.16, in Commissione ha iniziato l’iter in data 3.5.16, ma appare troppo “centrato” su tutele di natura fiscale, anche se nella Relazione, incidenter tantum, i proponenti rilevano che “ci troviamo davanti ad una sfida, in un mercato del lavoro ed in un contesto di norme che oggi si basano su un’economia basata su vendita e produzione di



beni e servizi più che sulla “condivisione”, e a tale proposito emerge il complesso tema dello status giuridico e di tutela del lavoratore che opera su piattaforme di sharing economy, **difficilmente riconducibili a modelli già esistenti**, chiudendo poi con l’invito ad una riflessione Legislativa in tal senso. Lo stesso Disegno di legge, all’art. 2 stabilisce che tra gestori (soggetti pubblici o privati che gestiscono la piattaforma digitale) e utenti (utenti operatori che erogano un servizio per la piattaforma, oppure utenti fruitori che utilizzano il servizio) **non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato**, tranne che per le piattaforme che operano intermediazione in favore di operatori iscritti al Registro delle Imprese; dovrà quindi trovarsi una soluzione alla configurazione del rapporto. **Invece**, altro disegno di legge, AC 4283 presentato in data 8.2.17 ed assegnato alla Commissione Lavoro in sede referente il 7.3.17, riguardante “Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente”, sostenuto e sollecitato anche in sede di Consiglio Comunale e Giunta a Torino, è volto al superamento dei modelli contrattuali attuali ed **al riconoscimento del lavoro subordinato** con annesse garanzie e tutele.

Accennavamo alla questione UBER, oggetto di varie Pronunce Giudiziarie anche in Italia. Prima il Tribunale di Torino I Sez. Civ. con Sentenza 1553 del 24.3.17 e poi il Tribunale di Roma IX Sez. Civ. con Ordinanza del 7.4.17 hanno disposto la chiusura dell’APP Uber per “concorrenza sleale”, ma il 26.5.17 la Corte Romana ha poi revocato la citata Ordinanza rilevando la vigenza della sospensione delle norme sulla disciplina dei Taxi fino al 31.12.17. Tutto quindi è ancora aperto in attesa della nuova disciplina.

La questione è stata oggetto di attenzione anche in altri Paesi, in Inghilterra, per esempio, un Giudice del Lavoro di primo grado ha sentenziato, pochi mesi fa, che i lavoratori Uber sono “workers”, a tutti gli effetti lavoratori subordinati. Tanto è sentito in Inghilterra il problema che il Primo Ministro Theresa MAY ha sollecitato uno studio Governativo sui lavoratori della GIG Economy al fine di varare norme a tutela della categoria^[5].

È un modello in conclusione che se regolamentato può effettivamente affiancare i modelli tradizionali e contribuire ad uno sviluppo vero e proprio che appunto per essere tale si basa sempre sulla crescita “armoniosa” di tutti i fattori.

Già Reyneri^[6] sottolineava tempo fa che “Ci si deve chiedere se questi lavorette costituiscano momenti di professionalizzazione o almeno di socializzazione al lavoro, tali da agevolare l’accesso ad una occupazione stabile. Le molteplici esperienze di lavoro, anche povere e/o non coerenti, sono state nobilitate dall’ipotesi del Job Shopping, secondo cui i giovani trarrebbero vantaggio dall’acquisizione di maggiori informazioni sul funzionamento del mercato del lavoro e dall’inserirsi in più vaste reti di relazioni sociali. Molto però dipende dalla relazione che esiste tra mercato del lavoro precario e quello del lavoro stabile. Se vi è una buona contiguità, l’aver acquisito conoscenze personali e capacità relazionali attraverso esperienze saltuarie può risultare di grande utilità”.



Il 2016 è stato un anno di forte incremento delle iscrizioni a questi portali, a queste piattaforme, soprattutto specializzate in mini lavori, apparendo alla fine quindi veri e propri intermediari del lavoro.

L’identikit del lavoratore tipo^[7] della gig economy emerso dalla ricerca UIL-TUCS mostra che i gig workers sono principalmente uomini (84%) e giovani (18-34 anni il 55%). Vivono principalmente al Nord 50% ed al Centro 33%. La laurea di secondo livello (31%) è il titolo di studio più frequente tra gli intervistati. Il 74% degli intervistati guadagna fino a 5 mila euro all’anno, mentre il 16% riesce ad ottenere guadagni superiori ai 15 mila euro all’anno. Segna chiaro della cosiddetta dinamica “winner takes all” della gig economy, cioè da un lato molti lavoratori che guadagnano poco e dall’altro pochi che guadagnano molto. È emerso inoltre che nessuna applica il CCNL, la maggior parte ha un pagamento a cottimo, contratti a progetto o prestazioni occasionali. I limiti evidenziati sono gli alti costi di commissione della piattaforma, una concorrenza al ribasso sul prezzo a livello internazionale, le difficoltà nella ricezione del pagamento, stress e orari di lavoro impraticabili in maniera continua, oltre all’assoluta incertezza sulle prestazioni sanitarie e sulle possibilità di sostentamento in età avanzata in cui versano attualmente i collaboratori occasionali e le partite IVA. Il 67% ha dichiarato di avere “nessuna garanzia” tipo contributi, indennità di malattia, ferie, maternità, previdenza integrativa. Mentre il 20% risponde di avere come unico elemento di garanzia la flessibilità oraria. ■

Note

[1] Studio del New York Times.

[2] Coord. UILTUCS- Networkers su Sindacato Networkers.

[3] Studio di Diritto del Lavoro LabLaw.

[4] Articolo su Rivista Studio – Il pane e le Rose di Aloisi e De Stefano.

[5] Articolo del Wall Street Journal – 12.7.17.

[6] Reyneri – Sociologia del mercato del lavoro – Il Mulino.

[7] Indagine della Uil Tucs di Federica Meta.

[*] Dipendenti dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, in servizio presso la Sede di Napoli. Le considerazioni qui espresse sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.