



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Diritto di assemblea *ex art. 20 St. lav.*
e nuove tecnologie digitali**

SILVIA DONÀ
INAPP

MANUEL MAROCCO
INAPP

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Diritto di assemblea *ex art. 20 St. lav.* e nuove tecnologie digitali

SILVIA DONÀ

INAPP - Assegnista di Ricerca
s.dona.ext@inapp.org

MANUEL MAROCCO

INAPP - Ricercatore
m.marocco@inapp.org

ABSTRACT

Technologies perform in Janus faced ways. They not only pose new interpretative and regulatory challenges, but they can be a tool for solving the questions they generate. In the paper, we first observe the processes of workers disaggregative and competitive isolation, that accompany the spread of new forms of work; then we focus on the role of technology as a vehicle for disseminating forms of collective aggregation that arose precisely in the context of digital work. The focus is therefore on the Workers' Assembly (Article 20, law n. 300/1970, so called "Statuto dei lavoratori"), to propose its revitalization via "Social media".

Keywords: digital workplace; Gig economy; workers' mobilization; Workers' Assembly.

Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. – 2. L'*Hikikomori* lavorativo: il paradosso antisociale delle nuove tecnologie. – 3. Spezzare l'isolamento: il lavoro digitale e rappresentanza collettiva. – 4. Il diritto di assemblea sindacale nello Statuto dei lavoratori. – 5. Lavoro remotizzato e diritto di assemblea sindacale: una proposta operativa. – 6. Osservazioni conclusive.

“Lo ripeto, solo chi vuole ignorare la realtà della vita di fabbrica può sostenere che i lavoratori possano riunirsi fuori dalla fabbrica. I lavoratori fuori dalla fabbrica possono riunirsi solo a piccoli gruppi, la maggioranza di essi anche se volesse riunirsi non avrebbe neppure la sede adatta per farlo. Questa è la verità. La maggioranza dei lavoratori in tal caso si disperde (...)”⁽¹⁾

“Can the trade union movement be the community where people get to meet and they are not competitors? If we think about a future where we are all competing in online jobs, we may need a safe haven where we can come learn, hang out, take a course, which is competition-free.”⁽²⁾

1. Posizione del problema

Gli effetti della innovazione tecnologia sul mondo del lavoro sono ormai da qualche tempo al centro del dibattito scientifico e politico-sindacale⁽³⁾. In via generale, sono al centro dell'attenzione i potenziali effetti *disruptive*⁽⁴⁾

⁽¹⁾ G. Sacchi, *Atti parlamentari Camera dei Deputati V^a Legislatura, Seduta antimeridiana del 13 maggio 1970, Discussione del disegno di legge: Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (approvato dal Senato) (2133); e della concorrente proposta di legge Vecchietti ed altri: Norme per la tutela della sicurezza, della libertà e della dignità dei lavoratori (70)*, <https://bit.ly/2VT2x1m>. La “critica di fondo” che il Partito comunista italiano e la dottrina lavoristica facente capo alla Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, mosse alla Statuto dei lavoratori concerneva proprio l'art. 20 ed in particolare verso l'attribuzione del diritto di riunione alle sole rappresentanze sindacali ed ai limiti per materia che esso (ma anche gli artt. 21 e 25) poneva e pone (v. *infra*); un diritto quindi – si diceva – monco che mortificava il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero costituzionalmente garantito. Per una ricostruzione del dibattito e la posizione di polemico contrasto di Gino Giugni contro queste critiche, si veda Liso F., *Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni '50 allo Statuto dei lavoratori*, WP CSDLE.IT, n. 316/2016, 36 ss.

⁽²⁾ C. Colclough, *Direttore di Lavori, Piattaforme e Agenzia, Digitalizzazione della UNI Global, Intervista*, in H. Johnston, C. Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, 2018, International Labour Office, Geneva, 32, <https://bit.ly/2ODaer3>.

⁽³⁾ La pubblicistica è veramente copiosa e negli ultimi due anni anche l'attività convegnistica si è fortemente concentrata sullo studio di questi fenomeni. Addirittura, nel Governo appena insediato (Conte 2), una novità è costituita dal conio di un Ministero senza Portafoglio, appunto, quello per la “Innovazione tecnologica e Digitalizzazione”. Per una ricostruzione di questo dibattito, e

del “Capitalismo delle piattaforme”⁽⁵⁾ su assetti regolamentativi consolidati, tra questi – ma non solo⁽⁶⁾ – il diritto del lavoro.

Nel nostro settore disciplinare uno dei fenomeni più studiati è l'emersione della cd. Gig Economy⁽⁷⁾, seppure il suo reale impatto sui mercati del lavoro sia ancora tutto da scoprire⁽⁸⁾. Infatti, le modalità di organizzazione della produzione concretamente assunta dalle piattaforme che intermediano digitalmente lavoro, pongono due questioni interpretative di notevole impatto. In primo luogo, l'assetto trilaterale della relazione (piattaforma, lavoratore e cliente) rende obiettivamente complessa l'analisi giuridica⁽⁹⁾. In secondo luogo, vi è il dubbio che questi operatori economici facciano ricorso alla tecnica della cd. *miss-classification* (qualificazione surrettizia del lavoro subordinato in lavoro autonomo) per sfuggire, globalmente, alla legislazione di protezione del lavoro; il che *rimverdisce* un “*age-old problem*” del diritto del lavoro⁽¹⁰⁾ e cioè la classificazione giuridica del lavoro⁽¹¹⁾.

gli effetti sul mondo del lavoro, v. D. Guarascio, S. Sacchi, *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Inapp Paper, 2, 2017.

⁽⁴⁾ A. Strowel, W. Vergote, *Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation*, 2017, Mimeo. “(...) The term ‘disruption’ is also associated with the challenge those entrants (the digital platform, ndr) pose to the existing laws” (ivi, 1).

⁽⁵⁾ L'endiadi è stata coniata da N. Srnicek, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2017, Cambridge.

⁽⁶⁾ Nella nota Agenda per l'economia collaborativa della Commissione Europea (Com (2016) 356) si sottolineava che alcune caratteristiche intrinseche di questa economia generano una confusione di *status* cui, di regola, sono ricollegati dall'ordinamento particolari regimi di protezione (essa “(...) rende meno nette le distinzioni tra consumatore e prestatore di servizi, lavoratore subordinato e autonomo, o la prestazione di servizi a titolo professionale e non professionale”). Il diritto dei contratti in genere, il diritto dell'impresa e la correlata disciplina a tutela della concorrenza (ma anche la disciplina fiscale e tributaria), la tutela dei dati personali e della riservatezza, nonché il diritto del lavoro sono le discipline che, *prima facie*, sono immediatamente esposte all'affermarsi nell'economia di questi nuovi attori. Peraltro, la legislazione esistente in questi settori può essere più o meno pronta, a regolare l'emergere delle piattaforme: in altre parole la capacità “*disruptive*” di queste ultime può essere di diverso grado, a seconda del settore del diritto considerato. Sul punto Strowel, Vergote, *op. cit.*, 9 ss.

⁽⁷⁾ Secondo A. Aloisi, *Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy*, ETUI WP MWP 2019/03, con questo termine ci si riferisce a: «(...) Low-wage and one-off jobs made of small projects broken down into separate tasks and distributed to multiple engagers through online systems» (ivi, 1).

⁽⁸⁾ In un articolo molto citato due ricercatori statunitensi (L.F. Katz, A.B. Krueger, *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, *ILR Review*, 2016, 72(2), 382-416), con riferimento a quel mercato del lavoro, certificavano il vertiginoso aumento di forme di lavoro atipico ed in particolare dei lavoratori delle piattaforme. In uno scritto più recente (L.F. Katz, A.B. Krueger, *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States*, NBER WP, 2019, 25425), gli stessi Aa. sono *ritornati sui propri passi*, concludendo che questi lavoratori dal 2005 sono cresciuti tra l'1 e il 2 % e non del 5% come scritto in precedenza.

⁽⁹⁾ Così M. Risak., *Fair Working Conditions for Platform Workers*, Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis, 2018, 19.

⁽¹⁰⁾ Così J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit, Taskerabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, *CLLPJ*, 2016, 37(3), 619–651.

Qui si propone tuttavia una prospettiva diversa. La tecnologia, oltre a porre nuove sfide interpretative e regolative, come un *Giano bifronte* ⁽¹²⁾, può divenire uno strumento tecnico per risolvere le questioni da essa stessa, in parte ⁽¹³⁾, generate. Nel caso specifico, se la “remotizzazione” ⁽¹⁴⁾ della fase di esecuzione della prestazione di lavoro può generare tra i lavoratori isolamento disaggregativo, d’altro canto, la tecnologia, ed in particolare la possibilità di stabilire, a costi ora irrisori, una efficiente, sicura e riservata, comunicazione interpersonale tra soggetti anche molto distanti tra loro, può essere utilizzata per rafforzare, estendere l’esercizio di consolidati diritti sindacali.

La struttura dello scritto è la seguente. Nella prima parte, si darà conto dei possibili processi di isolamento disaggregativo dei lavoratori che accompagna la diffusione di diverse forme di lavoro remotizzato, tutte accomunate dal rischio di una sorta di ritiro sociale della forza lavoro coinvolta. Nella seconda, ci si concentrerà sul ruolo della tecnologia quale veicolo di diffusione di diverse forme di rivendicazione e aggregazione collettiva sorte proprio nell’ambito del lavoro remotizzato per poi concentrarsi sull’art. 20 dello Statuto dei lavoratori e quindi trarne delle indicazioni su possibili proposte per una rivitalizzazione *social* dello stesso. Seguono brevi conclusioni.

2. L’Hikikomori lavorativo: il paradosso antisociale delle nuove tecnologie

Da alcuni anni la medicina analizza gli effetti sanitari e sociali dell’uso dei *Social Media*; di recente, uno studio ha rilevato che, contrariamente alle

⁽¹¹⁾ Per un maggior dettaglio e gli opportuni riferimenti bibliografici sia consentito rinviare a M. Marocco, *Diradando la nebbia. Prospettive di regolamentazione del lavoro intermediato dalle piattaforme digitali*, WP Adapt, 6, 2018.

⁽¹²⁾ Così J. Popma, *The Janus face of the ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Brussels, 2013.

⁽¹³⁾ Per inciso non può non essere sottolineato che assetto trilaterale della relazione lavorativa e *misclassification* non costituiscono, di certo, problematiche rispetto ai quali gli ordinamenti, la giurisprudenza e gli interpreti arrivano impreparati. In altre parole, a nostro avviso, la tecnologia riveste, in questo contesto, un ruolo solo marginale. Per maggiori approfondimenti sia consentito rinviare ancora a M. Marocco, *op. cit.*

⁽¹⁴⁾ Il termine deriva dall’informatica, ove per “accesso da remoto” si intende «la connessione che si effettua tra due o più computer posti a distanza tra loro collegandoli tra loro normalmente attraverso una rete informatica, come ad esempio attraverso *Internet*, permettendo il controllo più o meno limitato di una delle due macchine operando da una sull’altra» (*Wikipedia*). In questo caso si intende riferirci, in senso lato, alla possibilità che l’esecuzione della prestazione lavorativa, pur effettuata spazialmente fuori dalla sede di lavoro, sia controllata a distanza, attraverso una rete informatica.

attese, al maggior uso di queste piattaforme multimediali tra i giovani nord-americani è associato positivamente l'aumento del "isolamento sociale percepito", con gravi conseguenze sulla salute ⁽¹⁵⁾. Negli studi psicologici, ma anche nell'immaginario sociale ⁽¹⁶⁾, molto si discute della diffusione di una sindrome denominata "Hikikomori" (*social withdrawal*, ritiro sociale); il fenomeno, studiato in Giappone per la prima volta negli anni '90, e poi diffuso anche nel mondo occidentale, consiste di progressiva autoreclusione di giovani adulti, al momento del passaggio dalla infanzia all'adolescenza, pressati da un contesto e regole sociali fortemente competitive ⁽¹⁷⁾. Il ritiro dal contatto con la società (famiglia, scuola, lavoro), che oramai sembra superare la fase adolescenziale ⁽¹⁸⁾, coincide con lo sviluppo di una forte attività relazionale con altri soggetti tramite la Rete.

Utilizzando una metafora, anche di fronte ad alcune forme di lavoro diffuse nella esperienza moderna ⁽¹⁹⁾ sembra si possa parlare di una sorte di, spesso involontario, *Hikikomori lavorativo* ⁽²⁰⁾: l'individualizzazione dei rapporti ⁽²¹⁾, anche sotto forma di lavoro autonomo spurio, i fenomeni di esternalizzazione di parti rilevanti di fasi della produzione, che genera segmentazione contrattuale e degli interessi ⁽²²⁾, nonché, da ultimo, l'assenza di una sede di lavoro fisica, perché il rapporto di lavoro *nasce e vive* nel mondo virtuale grazie alle nuove tecnologie ⁽²³⁾, inducono cioè un "ritiro sociale" dei

⁽¹⁵⁾ Cfr. B.A. Primack *et alii*, *Social media use and perceived social isolation among young adults in the U.S.*, American Journal of Preventive Medicine, 2017, 53, (1):1-8

⁽¹⁶⁾ V. la rassegna stampa raccolta qui <https://bit.ly/2lbVqn8>.

⁽¹⁷⁾ Per un inquadramento v. F. Ranieri, *Adolescenti tra abbandono scolastico e ritiro sociale: il fenomeno degli «hikikomori»*, Psicologia clinica dello sviluppo, 2/2016, agosto, 319-326.

⁽¹⁸⁾ Secondo il New York Times (<https://nyti.ms/2WmGu1Y>), un rapporto governativo giapponese del marzo 2019 mostra che, in quel paese, quasi un milione e 200mila persone è affetta da hikikomori e la classe di età compresa tra i 40 e i 64 anni ha superato quella tra i 15 e i 39 (613.000 contro 540.000).

⁽¹⁹⁾ La Fondazione europea di Dublino cataloga e studia lo sviluppo delle nuove "forme di occupazione" in Europa (*New forms of employment*). Il primo rapporto (Eurofound, *New forms of employment*, 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg) contava ben 9 forme di lavoro non standard emerse a partire dal 2000 e di crescente importanza; l'ultimo rapporto (Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg) si concentra sulle forme di lavoro tramite piattaforma.

⁽²⁰⁾ D'altro canto, proprio i cambiamenti subiti dal mercato del lavoro giapponese (diminuzione dell'occupazione nel manifatturiero e corrispettivo aumento nel terziario; aumento del lavoro irregolare e precario) sono stati ritenuti idonei a creare un ambiente favorevole allo sviluppo dell'Hikikomori, poste le maggiori difficoltà a rientrare nel lavoro per i giovani espulsi da esso. Sul punto M. Suwa, K. Suzuki, *The phenomenon of 'hikikomori' (social withdrawal) and the socio-cultural situation in Japan today*, Journal of Psychopathology, 2013, 19, 191-198.

⁽²¹⁾ Sottolinea questo aspetto M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, 4, 1.

⁽²²⁾ Così P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, LLI, 2018, 4, 1.

⁽²³⁾ Così A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, 4, 1.

lavoratori, rendendo oggettivamente più complessa la “aggregazione di soggetti, almeno potenziale” che, secondo la più autorevole dottrina, qualifica strutturalmente l’esperienza sindacale ⁽²⁴⁾. Proprio il complesso di questi fattori contribuisce a creare un ambiente competitivo tra i lavoratori, che induce l’Hikikomori e impedisce il formarsi di una solidarietà collettiva tra i lavoratori – o se si preferisce una “coscienza di classe” ⁽²⁵⁾

Nel caso specifico delle forme di lavoro accomunate dall’utilizzo della *Information and Communications Technology* (ITC) per eseguire e controllare a distanza la prestazione (dalla forma prodromica del telelavoro, attraverso poi lo *smart working* e da ultimo il lavoro tramite piattaforma), è oggettivamente più complessa detta aggregazione fisica ⁽²⁶⁾ e può rendere più arduo, nel contesto di un “mercato del lavoro strutturalmente solitario” ⁽²⁷⁾, il coagulo d’una soggettività collettiva dei lavoratori digitali ⁽²⁸⁾, indispensabile nella fase genetica del fenomeno associativo in sé. Peraltro, anche nell’ambito del lavoro subordinato, se l’elemento della territorialità e del tempo della prestazione perde di rilievo qualificatorio, si pensi al cd. lavoro agile (secondo la definizione legale: “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”) ⁽²⁹⁾, pur non essendo in discussione in sé il riconoscimento della libertà sindacale e dell’attività sindacale nell’ordinamento giuridico, tuttavia, il loro esercizio appare materialmente più complesso ⁽³⁰⁾. Lungo questa scala evolutiva di remotizzazione della fase esecutiva della prestazione, all’estremo, si pone ora il cd. *crowdwork* (il caso più noto è rappresentato da *Amazon Turk*) ⁽³¹⁾. Nel

⁽²⁴⁾ G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2004, 27, Quarta Ristampa, Bari.

⁽²⁵⁾ Così si esprimono A. Aloisi, E. Gramano (2019), *Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining*, di prossima pubblicazione in *BCCLR*, 16.

⁽²⁶⁾ Sottolinea questo aspetto S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, *RGL*, 2017, 2, I, 357 ss.

⁽²⁷⁾ Espressamente H. Johnston, C. Land-Kazlauskas, *op. cit.*, 3.

⁽²⁸⁾ Sul punto P. Tullini, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, *LLI*, 2018, 4, 1.

⁽²⁹⁾ Cfr. art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Sul lavoro agile si veda M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE, n. 335/2017 e Aa. Vv., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale - Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, 13/12/2017, WP C.S.D.L.E. Collective Volumes, n. 6/2017.

⁽³⁰⁾ Sottolinea questo aspetto A. Aloisi *Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers’ Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy*, EUI Working Paper MWP 2019/03.

⁽³¹⁾ Il lavoro intermediato dalla piattaforma può essere *on-line* oppure *off-line*: nel primo caso (*crowdwork*) sia la fase di matching tra domanda ed offerta di lavoro, che quella successiva di esecuzione della prestazione, si svolge nel mondo virtuale; nel secondo (*work on demand via apps*) invece il matching permane on-line, mentre quella successiva di esecuzione del lavoro si sposta e materializza nel mondo fisico. La classificazione è ripresa da Di Stefano V., *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work*,

momento in cui la piattaforma registra una offerta di lavoro, questa viene rivolta alla “folla” di lavoratori e cioè una quantità indefinita di individui (gli iscritti alla stessa piattaforma), i quali possono candidarsi alla esecuzione della prestazione, rispondendo alla offerta al pubblico “postata” sulla piattaforma. Sebbene questa tipologia di lavoro si qualifichi proprio per l’esistenza di una collettività (*crowd*), paradossalmente, tuttavia, la folla diviene “monade isolata” al momento di esecuzione della prestazione: la “remotizzazione”, la possibilità di eseguire un’opera o un servizio senza il vincolo della prossimità fisica, fermo restando il potere del datore di verificare la fase della loro esecuzione, determina l’impossibilità per i *crowdworker* di aggregarsi ⁽³²⁾.

In tutti questi contesti di lavoro diviene necessario pertanto anche ripensare alle modalità di esercizio dei diritti sindacali, con una diversa organizzazione ed un linguaggio differente. Da questo punto di vista, richiamando alla mente la metafora già utilizzata, è interessante sottolineare che chi ha osservato, e curato, la sindrome del ritiro sociale in Italia ⁽³³⁾, ha affermato che: “appare sempre più chiaro, invece, come la Rete funzioni, rispetto al ritiro, in modo difensivo (...) una specie di rifugio dopo che è stata sperimentata l’impossibilità di affrontare il mondo reale e non, come era lecito supporre inizialmente, la causa del ritiro” ⁽³⁴⁾. Anche nel caso dell’Hikikomori lavorativo, pare che la tecnologia possa considerarsi anche uno strumento difensivo per contrastare gli aspetti più anti-socializzanti delle pratiche lavorative sopra ricordate. Come è stato giustamente sottolineato, cioè le “nuove tecnologie possono essere utilizzate per completare e facilitare (e non sostituire quando sono ancora possibili) forme di organizzazione sindacale *face-to-face*” ⁽³⁵⁾.

crowdwork and labour protection in the «gig-economy», in Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016, ILO, <https://goo.gl/gMU3W8>.

⁽³²⁾ Sul punto G.A. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, 141 ss.

⁽³³⁾ Lo studio nasce dall’esperienza della Cooperativa sociale Minotauro che ha promosso l’istituzione del “Consultorio Gratuito per adolescenti ritirati che abusano delle nuove tecnologie”. Di recente si v. su questa esperienza M. Lancini (a cura di), *Il ritiro sociale negli adolescenti*, 2019, Raffello Cortina Editore, Milano.

⁽³⁴⁾ Così A. Piotti, *Il ritiro sociale in adolescenza: un nuovo modo di esprimere il dolore*, in “L’intervento clinico con i ragazzi ritirati”, Fondazione Telecom Italia, 2014, 12.

⁽³⁵⁾ Così J. Woodcock, *Digital Labour and Workers’ Organisation*, in M. Atzeni and I. Ness (a cura di) “*Global Perspectives on Workers’ and Labour Organizations. Work, Organization, and Employment*”, Springer, Singapore, 2019. Nello stesso senso J. Prassl, *Una voce collettiva nell’economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni, Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, 2018, Settembre, ed anche M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, LLI, 2019, 5, 1.

3. Spezzare l'isolamento: il lavoro digitale e rappresentanza collettiva

In sostanza, da un punto di vista più squisitamente empirico ⁽³⁶⁾, la nascita e lo sviluppo del fenomeno associativo in sé nell'ambito del lavoro remotizzato trova due principali ostacoli: uno legale e l'altro fisico ⁽³⁷⁾. Perlomeno per i lavoratori delle piattaforme, dal primo punto di vista, proprio la qualificazione giuridica del lavoro, infatti, di regola limita per questi lavoratori – come del resto per tutti i lavoratori atipici ⁽³⁸⁾ – l'accesso e il concreto esercizio dei principali strumenti di tutela e promozione delle libertà sindacali, così come incardinati sul tradizionale lavoro subordinato. Senza soffermarci su quest'ultima problematica che, nonostante il rilievo, resta al di fuori del campo di indagine che ci siamo prefissati ⁽³⁹⁾, vale la pena soffermarci sull'altro ostacolo, per verificare, la possibile costruzione di strumenti per superare, appunto, l'Hikikomori, che impedisce/rallenta i processi di aggregazione collettiva in questo contesto lavorativo.

Infatti, nonostante il pronostico di impraticabilità immanente della aggregazione collettiva, un dato esperienziale “sorprendente” ⁽⁴⁰⁾ è invece l'emergere nel settore del lavoro digitale, a particolari condizioni, di diffusi fenomeni di azione collettiva e forme di coalizione fra i lavoratori. A testimonianza del carattere globale del fenomeno, basti qui richiamare la campagna di boicottaggio denominata #UninstallFoodPanda diffusasi, mentre si scrive, su Twitter (cd. *Brandjacking*)⁽⁴¹⁾, ai danni di una piattaforma di *food*

⁽³⁶⁾ Chiaramente più ampie ragioni economico-sociali sembrano funzionare da ulteriore ostacolo e sono da ricondurre, in generale, alla crisi dei tradizionali sistemi di rappresentanza degli interessi indotta dalla frammentazione del lavoro subordinato. Sul punto si veda Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP CSDLE IT, n. 326/2017.

⁽³⁷⁾ In una prospettiva più ampia, J. Prassl, *op. cit.*, 17 e ss., sottolinea, oltre la «dispersione della forza lavoro», la presenza di due ulteriori ostacoli: l'ostilità, più o meno esplicita, delle piattaforme verso i sindacati; l'esistenza di esigenze specifiche di questa tipologia di lavoratori, che possono differire in modo significativo dalle tradizionali proposte sindacali.

⁽³⁸⁾ Sottolineano giustamente questo aspetto Cfr. A. Aloisi, E. Gramano, *op. cit.*, 3 ss.

⁽³⁹⁾ Il tema è chiaramente invece al centro dell'attenzione del dibattito giuslavoristico, anche per l'ambiguità che riverbera dal diritto e dalla giurisprudenza eurolavorativa, ove il particolare il diritto alla contrattazione collettiva, sebbene riconosciuto, insieme ad altri (libertà di associazione, diritto di sciopero, ecc.), tra i diritti fondamentali, trova limitazioni se esercitato da lavoratori atipici o autonomi sul piano della disciplina a tutela della concorrenza. Sul punto, da ultimo, A. Aloisi, Gramano E., *op. cit.*, 89 e ss., e M. Vicente, *Collective Relations in the Gig Economy*, E-JICLS, January 2019, 8, 1.

⁽⁴⁰⁾ Così M. Marrone, *op. cit.*, 11.

⁽⁴¹⁾ Secondo la definizione contenuta nel Merriam-Webster con questo termine ci si riferisce a: “*To create a parody Web site or social media page using the official brands and logos of a company*”. In questo caso è stato diffuso in Rete un *Hashtag*, un aggregatore tematico, composto da logo e ragione sociale dell'impresa, accompagnato dal comando informatico di disinstallazione di un software. Per riferimenti a queste forme di protesta partecipativa, volte cioè ad intercettare sui *social* la solidarietà da parte di consumatori, A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta*

delivery tedesca, indotta, come accaduto in passato anche in Italia e nel Regno Unito⁽⁴²⁾, dalla decisione del management della sede malese di modificare il sistema di pagamento in vigore in quel paese ⁽⁴³⁾, così inducendo anche il Governo nazionale a schierarsi contro quella decisione ⁽⁴⁴⁾.

Al di là della precisa individuazione teoretica delle cause che inducono alla protesta ⁽⁴⁵⁾, qui interessa sottolineare alcuni tratti sintomatici di questo fenomeno. Diversi studi, anche comparati ⁽⁴⁶⁾, ne hanno rassegnato e classificato caratteristiche, continuità e novità. Così, accanto a iniziative riconducibili a forme tradizionali di azione collettiva anche promosse da altrettanto tradizionali organizzazioni dei lavoratori, sono emerse forme alternative di mobilitazione di varia natura.

In questo ultimo contesto, ai nostri fini, è utile richiamare, per tratti essenziali, proprio la fase prodromica di aggregazione di due diverse esperienze *di successo*, molto studiate e del tutto agli antipodi, non solo geograficamente. In primo luogo, è interessante la strategia aggregativa, per fasi successive, utilizzata da una organizzazione sindacale di base italiana, la *Riders Union* Bologna, attiva nel settore del *food delivery* dal 2017 e la cui attività è stata, tra l'altro, coronata dalla stipula della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" ⁽⁴⁷⁾. Come in altre similari esperienze ⁽⁴⁸⁾, la prima fase si è sviluppata utilizzando le tecnologie digitali messe a disposizione dalle stesse piattaforme di recapito (la *chat* aziendale), trasformando uno "strumento di governo della forza lavoro" in "principale

sindacale, in P. Tullini (a cura di) *"Web e lavoro. Profili identitari e di tutela"*, Giappichelli, 2017, 197 ss., anche per i riferimenti bibliografici.

⁽⁴²⁾ Su queste esperienze Cfr. A. Tassinari, V. Maccarrone, *Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK*, 2019, in doi.org/10.1177/0950017019862954.

⁽⁴³⁾ Secondo M. Marrone, *op. cit.*, 17 ss., costituisce una precisa strategia commerciale delle piattaforme di *food delivery*, utilizzare sistemi di paga oraria nella fase di ingresso nel mercato, per poi adottare il cottimo, una volta formata una sufficiente flotta di *riders*.

⁽⁴⁴⁾ Vedi la notizia qui <https://bit.ly/2OyQCnR>.

⁽⁴⁵⁾ Wood A.J., Lehdonvirta V., *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*, 2019, Paper presented at the Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series, 5 marzo, <https://bit.ly/35zueRA>, rinverdendo una classica ricostruzione dell'organizzazione del lavoro industriale, affermano che la situazione di dipendenza economica dei lavoratori e la posizione di dominio delle piattaforme genera un "antagonismo strutturato" tra capitale e lavoro circa la distribuzione del surplus e l'organizzazione del lavoro.

⁽⁴⁶⁾ V. Vandaele K., *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, 2018, ETUI Research Paper - WP 2018.05, <https://ssrn.com/abstract=3198546> e Johnston H., Land-Kazlauskas C., *op. cit.* In Italia v. G.A. Recchia, *op. cit.* e M. Forlivesi, *op. cit.*

⁽⁴⁷⁾ Su questa esperienza v., oltre A. Tassinari, V. Maccarrone, *op. cit.*, M. Forlivesi, *op. cit.*, nonché M. Marrone, *op. cit.*, anche F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, LLI, 2018, 4, 1.

⁽⁴⁸⁾ Ad es. v. A.J. Wood, *Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart*, IRJ, 2015, 46, 4, 259-274.

strumento organizzativo (...) per poter costruire senso comune attorno alla propria condizione lavorativa”⁽⁴⁹⁾. Peraltro, come giustamente sottolineato da diversi autori, uno dei fattori di successo di alcune esperienze organizzative in questo specifico settore, deriva proprio dalla esistenza, accanto a questi spazi virtuali di comunicazione, di occasionali momenti di prossimità fisica tra i lavoratori⁽⁵⁰⁾. Proprio questa combinazione (strumenti di comunicazione *online* e incontri informali *offline*), riduce gli ostacoli all'ingresso e al coinvolgimento dei lavoratori⁽⁵¹⁾.

Altrettanto studiata e discussa, in questo caso anche per i dubbi circa la sua genuinità⁽⁵²⁾, è l'esperienza della *Independent Drivers Guild* (IDG)⁽⁵³⁾ di New York City; sorta nel 2016, riunisce gli autisti Uber dislocati in quell'area urbana ed è affiliata ad una organizzazione sindacale di settore, l'*International Association of Machinists and Aerospace Workers* (IAM, membro della centrale sindacale AFL-CIO). La ribalta, anche mediatica, della *Guild* è da ricondurre alla, del tutto peculiare, modalità di costituzione della stessa associazione: un accordo privato di durata quinquennale tra la nota piattaforma di trasporto urbano e la IAM. Quest'ultima, strategicamente rinunciando a contrastare l'inquadramento giuridico degli autisti (lavoratori autonomi, quindi privi, anche in quel paese, degli ordinari strumenti di tutela riservati al lavoro subordinato)⁽⁵⁴⁾ ha ottenuto, appunto, l'istituzione della *Guild*, qualificata dal riconoscimento di prodromici diritti di informazione e consultazione⁽⁵⁵⁾ in particolare in caso di disattivazione dell'austista⁽⁵⁶⁾, nonché il riconoscimento di una serie di servizi agevolati in favore dei lavoratori (servizi legali scontati, assicurazione sulla vita e sugli infortuni, corsi di formazione ed assistenza stradale). Seppure, come detto, sia discutibile la reale autonomia di questa

⁽⁴⁹⁾ Così M. Marrone, *op. cit.*, 15. Secondo l'A. la seconda e fondamentale fase di aggregazione organizzativa è stata la promozione di forme di mutualismo tra i lavoratori aderenti (le ciclofficine autogestite). P. Tullini, *op. cit.*, scorge in questa predilezione verso il cooperativismo e il mutualismo evidenti similitudini con precedenti esperienze nel settore dei servizi e dell'economia cognitiva.

⁽⁵⁰⁾ Sottolinea questo aspetto K. Vandaele, *op. cit.*, 16.

⁽⁵¹⁾ Così J. Woodcock, *op. cit.*

⁽⁵²⁾ Ad esempio, v. J. Prassl, *op. cit.*

⁽⁵³⁾ Su questa esperienza v. R. Berins Collier, V.B. Dubal, C. Carter, *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, in IRLE WP 106-17, 2017, e Johnston, Land-Kazlauskas, *op. cit.*

⁽⁵⁴⁾ Secondo Berins Collier *et alii*, *op. cit.*, proprio da questa scelta strategica deriva l'esplicita rinuncia a contrattare collettivamente per i lavoratori e la clausola di tregua sindacale contenute nell'accordo. «As long as drivers are considered “independent contractors,” a labor organization that facilitates a strike by Uber drivers would risk anti-trust liability» (*Ivi*, 18).

⁽⁵⁵⁾ Per maggiori approfondimenti su caratteristiche e ruolo di questo “*Works Council*” vedi ancora Johnston, Land-Kazlauskas, *op. cit.*, 29 e ss.

⁽⁵⁶⁾ Le modalità di attivazione della procedura di revisione di questa sanzione sono esplicitate in questa pagina <https://ubr.to/2M0PIPs>.

associazione ⁽⁵⁷⁾, è stato giustamente sottolineato che il maggiore vantaggio competitivo di questo modello deriva dal fatto che la piattaforma fornisce alla *Guild* i contatti con tutto il suo *pool* di lavoratori ⁽⁵⁸⁾. Proprio il possesso di questa informazione ⁽⁵⁹⁾, in questa esperienza, è stato lo strumento per spezzare hikikomori lavorativo e tentare di costruire “dal contatto la rappresentanza attiva” ⁽⁶⁰⁾.

Le due esperienze brevemente riportate, seppure del tutto agli antipodi per nascita, strategia, inclinazione politica e risultati, confermano che il primo ostacolo superato, il dato genetico imprescindibile, e che ha poi garantito l'esistenza stessa di questi due aggregazioni, è la creazione di un punto di contatto, prima virtuale e poi fisico, nella comunità dei lavoratori, momento di condivisione e di riconoscimento di comunanza di interessi.

Il tentativo delle prossime pagine è proprio quello di pensare ai modi in cui questi esempi possano essere adattati in diversi contesti lavorativi ⁽⁶¹⁾, con l'obiettivo, magari anche attraverso un intervento promozionale eteronomo, di generalizzare l'assunzione da parte delle organizzazioni dei lavoratori della funzione di aggregazione sociale di base (la prossimità fisica), prima svolta dai tradizionali luoghi di lavoro.

4. Il diritto di assemblea sindacale nello Statuto dei lavoratori

Un punto di partenza utile potrebbe essere l'art. 20 St. lav. il quale, come noto, prevede il diritto dei lavoratori a riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera. Prima di passare alla proposta *de iure condendo*, è indispensabile esaminare il diritto positivo e l'interpretazione che la dottrina e la giurisprudenza ne hanno dato nel corso del tempo.

Il diritto di assemblea sindacale, letto anche insieme all' art. 35 St. lav., si applica alle sedi, agli stabilimenti, alle filiali, agli uffici o reparti autonomi che occupano più di 15 dipendenti delle imprese industriali e commerciali, alle imprese commerciali e industriali che nell'ambito dello stesso Comune

⁽⁵⁷⁾ Ed infatti v. sulla stampa <https://nyti.ms/2qkiWxX>.

⁽⁵⁸⁾ Così espressamente H. Johnston, *Workplace Gains beyond the Wagner Act: The New York Taxi Workers Alliance and Participation in Administrative Rulemaking*, *LST*, 2017, 43, 3 (*Ivi*, 18).

⁽⁵⁹⁾ È interessante qui riportare quanto riferisce sul punto il direttore esecutivo della IDG: “*Our organizing model is based on the fact that we have that list [of Uber drivers], because we can e-mail them all the time*” (intervista riportata da Johnston, Land-Kazlauskas, *op. cit.*, 7).

⁽⁶⁰⁾ *Ibidem*.

⁽⁶¹⁾ In tal senso J. Woodcock, *op. cit.*

occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo territorio occupano più di 5 dipendenti.

Tale diritto sindacale spetta a tutti i dipendenti delle imprese, indipendentemente dall'iscrizione ad un sindacato e costituisce uno strumento di partecipazione diretta ai problemi di interesse sindacale e del lavoro. L'articolo in commento stabilisce infatti concretamente che tutti i lavoratori possano riunirsi nel luogo dove svolgono la loro opera, per discutere, con un ordine del giorno prestabilito, le materie di interesse sindacale e del lavoro. Pertanto, il diritto di assemblea può riguardare tutti i lavoratori dell'unità produttiva, ma anche uno o più gruppi, come ad esempio i lavoratori appartenenti ad un reparto, oppure ad una determinata categoria professionale ⁽⁶²⁾ ed in questo ultimo caso possono parteciparvi solo i lavoratori che ne fanno parte.

Ai sensi del 3 comma dello stesso articolo, è possibile che partecipino all'assemblea sindacale anche i dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSA, a patto che venga dato un certo preavviso al datore di lavoro ed invece, a ragione, non può partecipare all'assemblea il datore di lavoro o i dirigenti, a meno che non siano stati invitati espressamente.

Il diritto di assemblea può svolgersi durante l'orario di lavoro e lo stesso art. 20 St. lav. prevede che ogni lavoratore abbia diritto ad un numero di ore pari a 10 annue retribuite per partecipare alle assemblee, che vengono indette nell'unità produttiva nella quale lavora, anche se il limite può essere elevato dai contratti collettivi; oppure tale diritto può essere esercitato fuori dell'orario di lavoro.

Nella seconda ipotesi, nel caso in cui l'assemblea si svolga in orari *extra* lavorativi, il diritto di riunirsi è illimitato, ma i partecipanti non mantengono il trattamento retributivo, poiché hanno chiaramente rinunciato a tenere le assemblee in orario di lavoro.

Tuttavia, lo stesso articolo 20 stabilisce che la contrattazione collettiva, anche aziendale, possa definire ulteriori modalità di esercizio del diritto di assemblea e tale previsione deroga quella legislativa.

La legittimazione a convocare le assemblee spettava fino al 1993 solo alle RSA previste dall'art. 19 Stat. Lav., ma a seguito del Protocollo del 23 luglio 1993 e dell'Accordo Interconfederale tra Intersid e CGIL-CISL-UIL del 20 dicembre 1993, le RSA sono state sostituite dalle RSU e pertanto i componenti delle RSU sono subentrati ai dirigenti delle RSA nella titolarità di

⁽⁶²⁾ Cfr. in tal senso M. Magnani, *Il Diritto sindacale*, III Edizione, Giappichelli, 72 ss.

quanto previsto dal titolo III dello Statuto dei lavoratori e le RSU, agendo come organismo collegiale, ha il potere di indire assemblee sindacali ⁽⁶³⁾.

Tuttavia, sulla questione si è formato un rilevante dibattito dottrinale e giurisprudenziale, ovvero se il diritto si riferisce ad ogni singola componente sindacale, o alla RSU come organo collegiale e l'orientamento consolidato rimane il secondo⁽⁶⁴⁾, correttamente, perché rappresentativo di una maggiore rappresentatività sindacale, ma si registrano anche pronunce di segno opposto⁽⁶⁵⁾. Ad avvalorare la tesi della titolarità collegiale delle RSU nel convocare le assemblee sindacali, sono anche le disposizioni contenute nel Testo Unico del 2014, che indica espressamente che le decisioni che riguardano le materie di competenza delle RSU sono assunte dalla maggioranza ⁽⁶⁶⁾.

Lo stesso Testo Unico del 2014 ribadisce infatti quanto è stato detto nell'Accordo interconfederale del 1993 di riservare il diritto di convocare tre delle dieci ore annue dell'assemblea retribuita, alle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale.

In contrapposizione vi è stata proprio la sentenza della Cassazione, Sezioni Unite, ⁽⁶⁷⁾ che parte della dottrina non condivide ⁽⁶⁸⁾ poiché, non solo con riferimento all'Accordo del 1993, ma anche con riferimento al Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 2014, si orienta dicendo che il diritto di convocare l'assemblea riguarda non solo le R.S.U. come organo collegiale, ma anche le singole componenti. Inoltre, come si legge nell'art. 4 dell'Accordo Interconfederale del 1993 e attualmente ribadito dall'art. 4 parte seconda, del Testo Unico del 2014, i sindacati che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale applicato in azienda, sono legittimati ad indire assemblee nei limiti di tre delle dieci ore annue retribuite ⁽⁶⁹⁾.

Non hanno invece il titolo di convocare le assemblee gli organismi differenti dalle RSA o i lavoratori singolarmente.

⁽⁶³⁾ Cfr. in tal senso Santoro Passarelli G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, VI edizione, 2017, 58

⁽⁶⁴⁾ Cfr. Cass. 26 febbraio 2002, n. 2855 e Cass. 16 febbraio 2005, n.3072.

⁽⁶⁵⁾ Si veda in tal senso Cass. 31 luglio 2014, n. 17458 e Cass. 16 ottobre 2014, n.21931.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. in tal senso Trib. Torino 12 marzo 2015; contra Trib. Torino 2 gennaio 2015.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. in tal senso Cass. Sez. Un., 6 giugno 2017, n. 13978.

⁽⁶⁸⁾ Per un'opinione non conforme alla sentenza delle SS.UU. G. Santoro Passarelli, *cit.*, 59.

⁽⁶⁹⁾ Sul punto si è orientata Cass. 30 agosto 2010, n. 18838, *RGL*, 2011, II, 246. Nel caso in cui siano state fatte più richieste implicanti il superamento del monte ore, si procede secondo l'ordine di precedenza. Su questo ultimo punto cfr. Cass. 21 luglio 2009, n.16936 e Cass. 13 ottobre 2009, n. 21694, *FI*, 2010, I, 4, 1202 ss. È possibile ovviamente indire ulteriori assemblee, senza ricorrere a permessi retribuiti, sul punto si orienta la Cass. 22 luglio 2010, n. 17217, *DRI*, 2011, I, 130 e più recente Cass. 10 febbraio 2015, n.2548.

La convocazione dell'assemblea deve essere fatta al datore di lavoro, che nel caso di diverse richieste da parte di differenti RSA operanti in azienda, dovrà tener conto dell'ordine di precedenza delle comunicazioni pervenute e altresì onere del datore di lavoro è anche quello, ai sensi dell'art.10, 1 comma St. lav., di mettere a disposizione un locale all'interno dell'unità produttiva, per consentire l'esercizio del diritto di assemblea.

Tuttavia il legislatore non prevede un intervallo minimo di tempo tra la comunicazione al datore di lavoro e l'esercizio effettivo del diritto di assemblea, ma i contratti collettivi possono prevedere (e spesso vengono indicati) periodi di preavviso, in modo che il datore di lavoro abbia il tempo di individuare e predisporre i locali per permettere l'esercizio del diritto di assemblea, ma anche per consentire misure organizzative che consentano di far fronte alla sospensione della prestazione di lavoro per lo svolgimento dell'assemblea sindacale.

Proprio ai sensi dell'art. 20 St. Lav. l'assemblea ha come oggetto, le "materie di interesse sindacale e di lavoro", che riguardano non solo i problemi specifici sindacali o aziendali che interessano l'organizzazione del lavoro e le condizioni generali dei lavoratori, ma anche quei temi che possano divenire oggetto di referendum.

Inoltre, vi è la prassi di ricorrere alle assemblee non soltanto per la definizione delle piattaforme rivendicative, ma anche per la convalida della contrattazione collettiva.

Nella locuzione "materie di interesse sindacale e del lavoro" rientrerebbero tutte quelle che il sindacato tratta come oggetto del suo intervento, tuttavia proprio perché il legislatore ha sentito il bisogno di specificare l'oggetto dell'assemblea nelle "materie di interesse sindacale e del lavoro", ne consegue che tale locuzione non riguarderebbe soltanto le questioni relative alle condizioni contrattuali di lavoro, ma anche quelle che si riferiscono, più generalmente, alle condizioni dei lavoratori ⁽⁷⁰⁾ e si è consolidata anche la tesi secondo cui è ammesso un controllo da parte del datore di lavoro e anche del giudice, nel caso in cui si verifichi un contenzioso.

Su di un piano diverso va considerata la facoltà del datore di lavoro di convocare, durante l'orario di lavoro, riunioni collettive con i propri dipendenti, anche rivolte a sondare la loro opinione su questioni di interesse sindacale e del lavoro; a questa tipologia di indagine chiaramente non possono essere certo riportati gli effetti che l'ordinamento ricollega esclusivamente alle

⁽⁷⁰⁾ Cfr. sul punto M. Magnani *op cit.*, 74.

consultazioni dei lavoratori indette dai sindacati. Come visto, queste riunioni concorrono alla formazione della volontà collettiva, a differenza dalle altre che rimangono prive di questo effetto. Peraltro, è di tutto rilievo che il flusso informativo diretto impresa/lavoratore non interferisca per modi e modalità con l'interlocuzione sindacale ⁽⁷¹⁾.

Infatti, lo Statuto dei Lavoratori, nella parte in cui riconosce alle RSA la possibilità di indire le assemblee sindacali *ex art. 20* o il referendum *ex art. 21*, è volto a creare degli spazi che altrimenti sarebbero preclusi dall'obbligo di svolgimento della prestazione di lavoro, almeno durante l'orario di lavoro, e soprattutto vuole garantire il bilanciamento del diritto del datore di lavoro di discutere di tematiche di diritto sindacale e di lavoro con i propri dipendenti durante l'orario di lavoro. L'assemblea ed il referendum hanno infatti lo scopo "di creare degli spazi indispensabili per la formazione della volontà collettiva, autonomi rispetto agli interventi dell'impresa e quindi sono strumenti di stretta pertinenza sindacale, poiché (...) non è consentito al datore di lavoro di incidere sull'organizzazione ed il relativo svolgimento" ⁽⁷²⁾.

5. Lavoro remotizzato e diritto di assemblea sindacale: una proposta operativa

Questo paragrafo si pone l'obiettivo di proporre una prima "operativizzazione" di un modello di proiezione, prima informatica e quindi "delocalizzata", dell'assemblea sindacale.

Nel paragrafo 3 si è già analizzato il ruolo strutturale che, operativamente, hanno giocato i nuovi strumenti di comunicazione digitale nella nascita di due importanti esperienze associative nell'ambito del lavoro digitale (la *chat* aziendale per la Rider Union Bologna e l'accesso ai nominativi e relative e-mail dei *rider* Uber per l'*Independent Drivers Guild* newyorchese).

Del resto, pure in funzione di proselitismo, i *Social* e le nuove tecnologie di comunicazione hanno rappresentato e rappresentano un'importante opportunità per una rivitalizzazione dell'azione sindacale, seppure, questa opportunità sembra essere stata essere meglio colta, al momento, da organizzazioni informali, piuttosto che da quelle tradizionali ⁽⁷³⁾. Peraltro,

⁽⁷¹⁾ Sul punto v. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, 1, 75 ss.

⁽⁷²⁾ *Ibidem*.

⁽⁷³⁾ Sul punto B. Carneiro, *Trade unions and Facebook: the need to improve dialogue and expand networks*, ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy – N° 5/2018. Ma v.

gruppi di discussione virtuali privati sono al centro di iniziative volte a controbilanciare le asimmetrie informative che indeboliscono la posizione dei lavoratori e il dominio socio-economico esercitato dalle piattaforme digitali. Si pensi in particolare alle note e studiate esperienze di “FairCrowdWork Watch”⁽⁷⁴⁾ e “Turkopticon”⁽⁷⁵⁾, due *Community* che forniscono ai lavoratori delle piattaforme un luogo virtuale di incontro con finalità reputazionali, in cui cioè gli utenti possono comunicare, scambiandosi esperienze e consigli, in particolare sulle condizioni di lavoro applicate dalle piattaforme⁽⁷⁶⁾.

Questa triplice funzione delle ITC – in sintesi aggregazione/proselitismo/contropotere – potrebbe essere riorganizzata e stabilizzata, affinché la tecnologia diventi una fase della procedura di perfezionamento di una volontà collettiva giuridicamente rilevante; la propedeutica proiezione informatica del diritto di assemblea e la sua successiva delocalizzazione avrebbe infatti il merito di erigere le fondamenta sui cui progressivamente costruire altri diritti sindacali basilari (diritto di associarsi, di contrattazione collettiva, ecc.) per soggetti che ora ne sono esclusi. Sommessamente parafrasando un noto adagio, il diritto sindacale potrebbe così “*far ingresso nel lavoro remotizzato*”⁷⁷.

Strategicamente, a tal fine, il nuovo istituto dovrebbe essere fondato su tre regole operative:

- obbligo di condivisione/comunicazione delle mail aziendali in favore di qualificati attori collettivi;
- creazione di uno spazio informatico ad accesso riservato e protetto per comunicazioni sindacali (Bacheca sindacale elettronica);
- estensione dell’ambito di applicazione dell’istituto dell’assemblea sindacale di cui all’art. 20 St. Lav., oltre il lavoro subordinato ed espressa facoltà di indizione dell’assemblea anche al di fuori dalla sede aziendale, ove necessario stante la remotizzazione del lavoro⁽⁷⁸⁾.

in Italia l’iniziativa della Cgil “Idea Diffusa” (su cui C. Mancini, *Il sindacato di fronte all’economia di internet: “Idea diffusa”, l’intelligenza collettiva della Cgil*, LLI, 2018, 4, 1 e Sindacato-Workers.it la piattaforma di consulenza sindacale rivolta ai professionisti e ai lavoratori dell’ICT promossa dalla UILTuCS nazionale, la categoria del settore terziario della Uil.

⁽⁷⁴⁾ <https://bit.ly/2slOtlF>.

⁽⁷⁵⁾ <https://bit.ly/2IJX4ov>.

⁽⁷⁶⁾ Su entrambe le esperienze v. ancora J. Pralss, *op.cit.*

⁽⁷⁷⁾ Ad es., l’articolo di apertura dell’edizione de “Avanti!” del 15 maggio 1970, che salutava l’approvazione dello Statuto dei lavoratori alla Camera, era: “La Costituzione entra in fabbrica”.

⁽⁷⁸⁾ Allo stesso modo potrebbe essere ripensato l’art. 27 St. Lav., relativo ai locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Posto che già lo stesso art. 20 St. Lav. espressamente delega la contrattazione collettiva, anche aziendale, a definire “ulteriori modalità” per l’esercizio del diritto di assemblea, già le parti sociali potrebbero veicolare, operativamente, i tre principi, perlomeno nell’ambito del lavoro subordinato. Peraltro, nello stesso senso potrebbero agire gli “accordi collettivi” di cui art. 2, 2° co., lett. a, d.lgs. n. 81/2015, nell’ambito del lavoro autonomo etero-organizzato.

D’altro canto, già nell’esperienza concreta, appaiono disciplinati istituti che *in nuce* richiamano dette regole.

Ad esempio, nel Codice di condotta ⁽⁷⁹⁾, cui hanno aderito importanti piattaforme tedesche ed inglesi, per promuovere una “equa cooperazione” tra impresa, clienti e lavoratori nel lavoro digitale ⁽⁸⁰⁾, appare seppure in maniera incerta abbozzato il riconoscimento di un “diritto alla comunicazione tra i lavoratori” ⁽⁸¹⁾, peraltro qui finalizzato, non alla formazione della volontà collettiva, piuttosto a veicolare una più efficiente esecuzione della prestazione lavorativa.

Inoltre, sempre ricostruendo, in un contratto aziendale italiano ⁽⁸²⁾, appare espressamente regolata la “Bacheca sindacale elettronica”, che rivitalizza un istituto (art. 25 St. Lav.), previsto dallo Statuto, che proprio a causa della diffusione delle ITC, ha progressivamente perduto di rilievo concreto. È interessante sottolineare che, in quell’accordo, l’istituto consiste, appunto, nella “possibilità da parte delle RSU della sede di raggiungere i dipendenti a mezzo di posta elettronica aziendale”; per così dire, utilizzando un linguaggio informatico, alla modalità tecnica *pull*, in cui consisteva la bacheca tradizionale (l’utente, per così dire, “scarica” la comunicazione recandosi presso il luogo in cui è fisicamente collocata la bacheca), si sostituisce una molto più efficiente notifica *push* (la comunicazione perviene al destinatario tramite mail).

Tentando, a questo punto, di ricostruire, per sommi capi, il concreto operare di questa nuova forma di assemblea, questa dovrebbe articolarsi in due fasi.

La prima fase di svolgimento della assemblea sindacale sarebbe “virtuale”. A seguito della notifica via *e-mail* aziendale di indizione, in cui è

⁽⁷⁹⁾ In <https://bit.ly/31fNzDO>.

⁽⁸⁰⁾ V. in questo caso J. Prassl, *op. cit.*

⁽⁸¹⁾ Il Punto 8 del Codice di Condotta espressamente recita: “*The communication between crowdworkers should be encouraged by the platform and supported by the implementation of technical features, provided it is helping the execution of the project and is technically possible*”.

⁽⁸²⁾ V. <https://bit.ly/2VjrCMh>.

comunicato giorno, ora e Ordine del giorno della assemblea, quest'ultima assume la forma di un Gruppo di discussione privato e ad accesso limitato (cui cioè possono registrarsi solo i lavoratori) e moderata dai rappresentanti che hanno indetto la stessa assemblea. Entro i limiti orari legali ordinariamente previsti, i lavoratori partecipanti al Gruppo di discussione/Assemblea, hanno diritto alla retribuzione/compenso e non devono essere penalizzati in termini di *rating*, perché, pur avendo effettuato il *login* (procedura di autenticazione)⁸³, *medio tempore* non rispondono alla chiamata di lavoro. La differenza fondamentale rispetto agli ordinari gruppi di discussione già largamente diffusi tra i lavoratori⁽⁸⁴⁾, oltre agli effetti giuridici che l'ordinamento dovrebbe attribuire alla assemblea così indetta, dovrebbe consistere anche nella struttura proprietaria in cui "risiede" il gruppo di discussione. Anche per la verifica dell'orario di lavoro, la struttura *hardware* e *software* dovrebbe essere aziendale: si tratta, per così dire, della proiezione informatica, del fatto che, l'assemblea ordinaria (quello *off-line*) si svolge in orario di lavoro (sicché il diritto di credito alla prestazione lavorativa del datore è per così dire sospeso, nonostante adempia alla sua obbligazione corrispettiva) e dell'obbligo del datore di fornire/garantire una sede sicura ed adeguata per lo svolgimento dell'assemblea.

Delicata chiaramente è la questione della garanzia della inaccessibilità (criptazione) ad utenti esterni del Gruppo di discussione (in particolare al datore di lavoro), posta l'esigenza di garantire la libertà di espressione dei lavoratori riuniti in assemblea⁽⁸⁵⁾. A questo scopo, valutati i costi gestionali di una simile ipotesi, potrebbe essere utilizzata anche la tecnologia *Blockchain*⁽⁸⁶⁾: grazie a questa tecnologia, i dati sono decentrati e criptati (ciascun blocco assicura la veridicità del blocco precedente), sicché si avrebbe il vantaggio di assicurare una sicura e condivisa gestione dei dati e delle informazioni sindacali e di lavoro.

Ferma restando l'ordinaria modalità di svolgimento dell'assemblea sindacale – e cioè nei locali aziendali – alternativamente ed in maniera comunque coordinata con l'assemblea "virtuale" appena ricostruita, dovrebbe essere disciplinata la facoltà di indire la stessa anche al di fuori dalla sede

⁽⁸³⁾ Potrebbe ad esempio essere previsto uno specifico *Login* per assemblea.

⁽⁸⁴⁾ G.A. Recchia, *op. cit.*, 144, sottolinea che i gruppi di discussione sono già utilizzati dai lavoratori come se "se fossero in costante assemblea".

⁽⁸⁵⁾ Sul tema R. Del Punta, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, *IJCLLIR*, 2019, 35, 79–100.

⁽⁸⁶⁾ Sia consentito rinviare in proposito a M. De Minicis *et alii*, *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecnoregolazione*, 2019, di prossima pubblicazione su *Econ. & Lav.*

aziendale, ove ciò sia reso necessario dalla remotizzazione del lavoro, chiaramente regolando modalità di verifica dell'orario di lavoro. Questa modalità alternativa avrebbe lo scopo principale assicurare momenti di prossimità fisica dei lavoratori, che come detto nelle pagine precedenti, ha garantito il successo di esperienze associative emergenti.

6. Osservazioni conclusive

Il diffondersi di nuove forme di lavoro, comprese quelle caratterizzate da una remotizzazione della fase di esecuzione della prestazione di lavoro, sembra determinare una sorta di *Hikikomori lavorativo*, a dire un isolamento fisico e sociale dei lavoratori; il che rende, di fatto, più difficile la loro aggregazione e quindi l'esperienza sindacale.

In controtendenza a questo fenomeno, tuttavia, proprio le stesse tecnologie possono essere un mezzo per facilitare diverse forme di aggregazione e rivendicazione collettiva, come dimostrano alcune esperienze sorte nell'ambito del lavoro digitale. Ebbene, nella parte conclusiva di questo scritto, si tenta di operativizzare uno strumento volto a replicare alcune caratteristiche di queste esperienze, ovvero sia un modello di proiezione, prima informatica e quindi "delocalizzata", dell'assemblea sindacale.

Tuttavia, alcune criticità vanno sinteticamente affrontate.

In primo luogo, la questione della fonte appropriata per disciplinare questo strumento, posta l'esigenza di universalizzarne il campo di applicazione aldilà della natura del rapporto di lavoro: legge o contratto collettivo? La questione si lega anche ad una ulteriore questione, posta l'esigenza di costruire uno strumento veramente utile a superare il *social withdrawal* dei lavoratori. Da questo punto di vista il contratto collettivo sembra il mezzo più adatto a raggiungere, pragmaticamente, entrambi gli obiettivi (universalizzazione e concreta operatività).

Se il lavoratore digitale è qualificato come subordinato (ad esempio tele-lavoratore, lavoratore "agile") *nulla questio*: l'istituto potrebbe essere disciplinato ai sensi dell'ultimo comma art. 20, St. Lav. Invece, in caso di lavoro autonomo, ove il committente determini luoghi e tempi della prestazione (cioè in caso di lavoro etero-organizzato), sempre accordi collettivi potrebbero disciplinare questo istituto, ai sensi del secondo comma, lett. *a* dell'art. 2 del decreto legislativo n.81/2015. Ciò evidentemente ancor di più,

dopo l'integrazione apportata dal decreto-legge n.101/2019 al primo comma dello stesso articolo 2 ⁽⁸⁷⁾.

Altra questione di diverso profilo, in particolare tecnico-informatico, va rimarcata. La rivitalizzazione *informatica* del diritto di assemblea ha senso solo se contemporaneamente vengono garantite due condizioni: la struttura *software* ed *hardware* dovrebbe essere del datore/committente, a condizione però di garantire il pieno esercizio della libertà di pensiero dei lavoratori, escludendo perciò l'accesso dello stesso datore di lavoro (criptazione).

Bibliografia

- Aa. VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale - Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, 13/12/2017, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" Collective Volumes - 6/2017*
- Aloisi A., Gramano E., *Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining*, 2019, di prossima pubblicazione in *BCLR*.
- Aloisi A., *Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy*, ETUI Working Paper MWP 2019/03, <https://bit.ly/314rCaW>
- Berins Collier R., Dubal V.B., Carter C., *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, in *IRLE Working Paper No. 106-17*, 2017, <https://bit.ly/32iRqBe>
- Carneiro B., *Trade unions and Facebook: the need to improve dialogue and expand networks*, in *ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy – N° 5/2018*, <https://bit.ly/2pti8bO>
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazioni*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 326/2017*
- De Minicis M., Donà S., Lettieri N., Marocco M., *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecnoregolazione*, 2019, di prossima pubblicazione su *Econ. e Lav.*
- Del Punta R., *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, in *IJCLLR*, 2019, 1, 79–100.
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *RGL*, 2017, I, 357 ss.
- Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, 2018, Luxembourg.
- Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, 2015, Luxembourg.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- Giugni G., *Diritto Sindacale*, 2004, Cacucci, Bari.
- Guarascio D., Sacchi S., *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, *Inapp Paper*, 2, 2017, <https://bit.ly/2Vz29Fl>.
- Johnston H., Land-Kazlauskas C., *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, International Labour Office, Geneva, 2018, <https://bit.ly/2ODaer3>.
- Johnston H., *Workplace Gains beyond the Wagner Act: The New York Taxi Workers Alliance and Participation in Administrative Rulemaking*, in *Labor Studies Journal*, 2017, 43, 3

⁽⁸⁷⁾ Per una prima ricostruzione sia consentito rinviare ancora a M. De Minicis *et alii*, *op. cit.*

- Katz L. F., Krueger A. B., *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, in *ILR Review*, 2016, 72(2), 382-416
- Katz L. F., Krueger A. B., *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States*, in *NBER WP No.* 25425/2019
- Lancini M. (a cura di), *Il ritiro sociale negli adolescenti*, 2019, Raffello Cortina Editore, Milano.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- Liso F., *Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni '50 allo Statuto dei lavoratori*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 316/2016.
- Magnani M., *Il Diritto sindacale*, Terza Edizione, Giappichelli.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, 1, 75 ss.
- Marocco M., *Diradando la nebbia. Prospettive di regolamentazione del lavoro intermediato dalle piattaforme digitali*, in *WP Adapt*, 2018, 6.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, 5, 1.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- Piotti A., *Il ritiro sociale in adolescenza: un nuovo modo di esprimere il dolore*, in “L’intervento clinico con i ragazzi ritirati”, 2014, Fondazione Telecom Italia, <https://bit.ly/2VvwTHi>
- Popma J., *The Janus face of the ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Brussels, 2013, <https://bit.ly/2MCZZAC>
- Prassl J. Risak M., *Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *CLLPJ*, 37(3), 2016, 619–651
- Prassl J., *Una voce collettiva nell’economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni, Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, 2018, Settembre, <https://bit.ly/2B5TUXG>
- Primack BA et alii, *Social media use and perceived social isolation among young adults in the U.S.*, in *American Journal of Preventive Medicine*, 2017, 53, (1):1-8.
- Ranieri F., *Adolescenti tra abbandono scolastico e ritiro sociale: il fenomeno degli «hikikomori»*, *Psicologia clinica dello sviluppo*, 2/2016, agosto, 319-326.
- Recchia G.A., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *RGL*, 2018, I, n. 1, 141 ss.
- Risak M., *Fair Working Conditions for Platform Workers*, Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis, 2018, <https://bit.ly/2krlcDd>
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in Tullini P. (a cura di) “*Web e lavoro. Profili identitari e di tutela*”, Giappichelli, 2017, Torino, 197 ss.
- Santoro Passarelli G., *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, Torino, VI ed, 2017, 58 ss.
- Srnicek N., *Platform Capitalism*, 2017, Polity Press, Cambridge.
- Strowel A., Vergote W., *Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation*, 2017, Mimeo, <https://bit.ly/2A93qti>
- Suwa M., Suzuki K., *The phenomenon of ‘hikikomori’ (social withdrawal) and the socio-cultural situation in Japan today*, in *Journal of Psychopathology*, 2013, 19, 191–198
- Tassinari A., Maccarrone V., *Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK*, <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE.IT n. 335/2017.
- Tullini P., *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, 4, 1.

- Vandaele K., *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05, 2018, <https://ssrn.com/abstract=3198546>.
- Vicente M., *Collective Relations in the Gig Economy*, *E-JICLS*, 2019, 8, 1.
- Wood A.J., *Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart*, in *IRJ*, 2015, 46, 4, 259-274.
- Wood A.J., Lehdonvirta V., *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*, 2019, Paper presented at the Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series, 5 marzo, <https://bit.ly/35zueRA>.
- Woodcock J., *Digital Labour and Workers' Organisation*, in M. Atzeni and I. Ness (eds) *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations. Work, Organization, and Employment*, 2018, Springer, Singapore, <https://bit.ly/2p6LWel>.