



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**I diritti e la *gig economy* possono convivere
se funzionano le relazioni industriali**

GIAMPIERO FALASCA
DLA Piper

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





I diritti e la *gig economy* possono convivere se funzionano le relazioni industriali

GIAMPIERO FALASCA

DLA Piper

giampiero.falasca@dlapiper.com

ABSTRACT

The essay deals with the supplementary agreement of 29 March 2021, signed by Just Eat Takeaway with the logistics trade unions belonging to Cgil, Cisl and UIL, from the point of view of the legal representative of the company. The author points out that, in particular, the agreement has made possible, among the first experiences in Italy, the coexistence between the so-called gig economy and the rights of employees.

Keywords: collective bargaining; industrial relations; digital platform organization; rider; gig economy.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13178>

I diritti e la *gig economy* possono convivere se funzionano le relazioni industriali

Non è semplice commentare qualcosa che si è contribuito a scrivere direttamente e, anzi, rischia di essere poco elegante e inopportuno.

Derogo tuttavia volentieri a questa regola per parlare dell'accordo siglato da Just Eat Takeaway con le organizzazioni sindacali della logistica aderenti a Cgil, Cisl e UIL, per un motivo molto semplice: si tratta di un accordo che potrebbe cambiare la storia della *gig economy* nel nostro Paese.

E derogo a questa regola denunciando apertamente di essere di parte (come consulente che ha assistito l'azienda in questo percorso e nel relativo negoziato), pur avendo l'ambizione di dimostrare la concretezza di tale affermazione.

Dimostrazione che parte da un principio difficile da confutare: l'accordo dello scorso 29 marzo ha polverizzato, in poche pagine, un caposaldo di tutti i ragionamenti che in questi anni hanno reso difficile, se non impossibile, la convivenza tra il sistema dei diritti di protezione sociale del lavoro e la *gig economy*.

Caposaldo che si fondava su un assunto ormai comunemente accettato da tutti, salvo qualche inguaribile ottimista: l'impossibilità di collocare i nuovi lavori svolti nell'ambito dell'economia digitale all'interno dello schema tradizionale del lavoro subordinato.

Impossibilità dovuta all'eccessiva arretratezza e rigidità di un sistema di regole costruito intorno a un modello di organizzazione del lavoro che non esiste più.

L'accordo siglato dal Gruppo Just Eat non ha smentito questa considerazione - era e resta vera l'assoluta difficoltà di far convivere *gig economy* e regole tradizionali - ma ha avuto l'indubbio merito di non limitarsi alla pigra constatazione di tale difficoltà, spingendosi oltre, alla ricerca di una risposta propositiva al problema.

Risposta che si è concretizza in un accordo che mantiene saldi tutti quelli che sono i diritti del lavoro dipendente (la tutela previdenziale, la sicurezza sul lavoro, l'applicazione di un salario minimo fissato dai contratti collettivi, l'orario di lavoro, i diritti sindacali) mentre riscrive, in forma moderna (e non per questo meno garantista) quelle parti della disciplina tradizionale che non sono coerenti con il nuovo modo di organizzare il lavoro nelle piattaforme digitali (le regole

sul part time, la gestione della app per iniziare e concludere la prestazione, l'organizzazione dei turni, la formazione digitale).

In particolare, l'intesa sui *rider* del gruppo Just Eat arriva a questo risultato seguendo alcune linee guida molto innovative. Estende ai *rider* le tutele tipiche del lavoro subordinato (previdenza, sicurezza sul lavoro, ferie, diritti sindacali), riconducendoli nell'ambito del CCNL del settore Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni, con alcuni accorgimenti (il meccanismo salariale semplificato per il primo biennio, l'esercizio digitale dei diritti sindacali, l'orario di lavoro) che consentiranno alle regole collettive di funzionare bene anche in un contesto produttivo così particolare.

Viene lasciata all'azienda quella flessibilità organizzativa necessaria ad erogare un servizio che resta aperto 365 giorni all'anno dal lunedì alla domenica, di giorno e di notte, puntando su un modello di lavoro subordinato a tempo indeterminato accoppiato a un part-time costruito sulle esigenze del lavoratore, e lasciando aperta la possibilità di usare contratti flessibili (il lavoro a termine, la somministrazione, e in maniera residuale il lavoro intermittente) entro limiti quantitativi prestabiliti. Vengono rafforzati, infine, gli *standard* di tutela in favore dei *rider* per garantire meccanismi protezione aggiuntivi rispetto a quelli minimi legali (in particolare mediante coperture assicurative nel caso si verifichi un incidente grave sul lavoro e premi di risultato).

E c'è, infine, un investimento importante sul tema della salute e sicurezza, con l'impegno ad accompagnare il nuovo modello organizzativo con tutte le tutele del Testo Unico sulla Sicurezza.

Un approccio che rilancia un principio molto importante, per certi versi sorprendente se si pensa a quanto sia cresciuto, negli ultimi anni, il sentimento contrario alle forme tradizionali di rappresentanza nel lavoro: la modernizzazione del mercato del lavoro non passa attraverso le continue riforme legislative oppure le aule di tribunale, ma dipende dalla capacità delle relazioni industriali di fare bene il loro mestiere, adeguando le regole senza cedimenti né sui diritti né sull'efficienza organizzativa delle imprese.

Questo accordo può, quindi, cambiare la storia delle relazioni industriali nel settore della gig economy, dimostrando che esiste un'alternativa alla contrapposizione tra diritti e innovazione; questo risultato non è tuttavia scontato, ma richiede che sussistano almeno due condizioni.

La prima condizione dovrà essere assolta dal mercato: i consumatori dovranno premiare una scelta così impegnativa, valorizzando un modello che sicuramente è molto impegnativo, dal punto di vista dei costi e dell'organizzazione, per l'impresa (o le imprese) che lo adotteranno.

La seconda condizione dovrà essere assolta dagli operatori che, a vario titolo, si occuperanno delle regole dei nuovi lavori: non bisogna ripetere l'errore, compiuto più volte in questi anni, di proporre soluzioni rigide e uguali per tutti a un tema così complesso.

Se è vero che il lavoro subordinato può essere “esportato” senza cedimenti nella *gig economy*, tale schema non può e non deve costituire l'unica soluzione per contesti produttivi, aziendali e organizzativi che potrebbero non essere compatibili con tale scelta.

Quello che deve essere esportato non è tanto, o solo, la soluzione che hanno trovato le parti in un singolo caso, ma piuttosto il metodo che è stato seguito: di fronte a un problema che appariva irrisolvibile, l'intervento delle relazioni industriali ha consentito di modernizzare le regole e le tutele.