



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

L'unità produttiva digitale

ALESSANDRO BELLAVISTA

Università di Palermo

vol. 9, no. 1, 2023

ISSN: 2421-2695



L'unità produttiva digitale

ALESSANDRO BELLAVISTA
Università di Palermo
Ordinario di Diritto del Lavoro
alessandro.bellavista@unipa.it

ABSTRACT

The paper firstly deals with the right to establishing an RSA in the workplace: the thesis is that every representative union has the right to establish its own representation in the workplace. Secondly, the Author examines the conditions under which the rights enshrined in the Title III of the Workers Statute can operate in the digital context, embracing a fluid notion of a production unit.

Keywords: gig economy; collective representation of digital workers; trade union's rights.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17598>

L'unità produttiva digitale

SOMMARIO: 1. Premessa. L'azione collettiva nell'economia digitale. - 2. Le condizioni di esercizio dei diritti sindacali. - 3. L'identificazione dell'unità produttiva.

1. Premessa. L'azione collettiva nell'economia digitale

L'art. 35 St. lav., dopo le modifiche apportate dalla l. 11 maggio 1990, n. 108, stabilisce il campo di applicazione del solo titolo III dello Statuto dei diritti dei lavoratori (e non più dell'art. 18 St. lav. in materia di licenziamenti).

Nel nuovo contesto dell'economia digitale o delle piattaforme (cosiddetta *gig economy*) si pone il problema se e come i diritti sindacali privilegiati di cui al citato titolo III possano essere riconosciuti e garantiti⁽¹⁾.

Anzitutto, va tenuto conto delle due modalità prevalenti di lavoro digitale. La prima è quella dello svolgimento dell'attività lavorativa su piattaforme tecnologiche e quindi nello spazio digitale, come il cosiddetto *crowdwork*. La seconda è quella del cosiddetto "lavoro a chiamata tramite piattaforma", in cui la prestazione lavorativa è svolta nel mondo "materiale" e la piattaforma svolge la funzione di fare incontrare domanda e offerta di lavoro: come nel noto caso dei *riders*⁽²⁾.

L'esame delle nuove modalità di lavoro, rese possibili dalle innovazioni tecnologiche, esemplificate dalle formule dell'economia digitale/delle piattaforme 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 affatto la realizzazione del sogno di una società dove il lavoro sia 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", di "lato oscuro della rivoluzione digitale"⁽³⁾. E sotto questo profilo, come recita un'indimenticabile canzone dei Led Zeppelin, *the song remains the same*. In tutto ciò sembra assumere concretezza

⁽¹⁾ Cfr. M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, LLI, 2019, 5, 2, 3 ss.

⁽²⁾ Cfr. A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019, 9 ss.; V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, I, 241 ss.

⁽³⁾ Cfr. A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2020; R. Ciccarelli, *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*, DeriveApprodi, 2018.

l'immagine di un universo distopico, descritta da un'abbondante messe di libri e film di fantascienza.

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

Infatti, da tempo, è riscontrabile, 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 variegate modalità di azione collettiva nell'economia digitale, allo scopo di salvaguardare le aspettative dei lavoratori ivi impiegati⁽⁴⁾.

In Italia, la narrazione della *gig 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 *riders* di Foodora (inquadri dall'azienda di *food delivery* 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 dei *riders* (questione poi risolta dalla prevalente giurisprudenza a favore della loro natura subordinata, prendendo atto di essere di fronte ad un contesto in cui, grazie alla tecnologia algoritmica, appare esaltata l'etero-determinazione datoriale) 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 poi che, a quanto pare, alcuni dei *riders* 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 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»⁽⁵⁾. E questa è una strategia che molti lavoratori stanno

(4) Cfr. F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, *LLI*, 2018, 4, 1, 18 ss.; G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, 141 ss., A. Aloisi - V. De Stefano, *App contro app, così i precari sfidano i padroni della gig economy*, 3 marzo 2017, testo reperibile al sito: www.pagina99.it; A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 197 ss.

(5) R. Ciccarelli, *I rider di Foodora "disconnessi" dopo la protesta per i diritti*, in *Il Manifesto*, 21 febbraio 2017.

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*⁽⁶⁾.

Comunque, il problema vero è capire cosa effettivamente accada nell'area dell'economia digitale, in quanto molto spesso 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 digitale si basa sulle tecnologie della comunicazione. Ma queste sono usate solo a favore dei gestori dei vari servizi, mentre i lavoratori sono di fatto esclusi dal godimento di esse 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 comunicazioni possibili nell'ambito del loro ambiente di lavoro⁽⁷⁾. Il che permetterebbe di costruire reti di solidarietà e la stessa 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⁽⁸⁾. Per esempio, a Milano, il 15 luglio 2017, s'è svolta una particolare mobilitazione dei lavoratori del *food delivery*. 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, fossero identificati i *riders* partecipanti e poi 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

⁽⁶⁾ Cfr. A. Aloisi - V. De Stefano, *App contro app*, cit.; M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, cit., 179 ss.

⁽⁷⁾ Cfr. A. Ingraio, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, *LLI*, 2019, 5, 2, 129 ss.; M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *RIDL*, 2019, I, 57 ss.; *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di A. Bellavista - R. Santucci, Giappichelli, 2022; *Web e lavoro*, op. cit.

⁽⁸⁾ Cfr. W. Däubler, *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, *LD*, 2015, 93 ss.

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”».

Più in generale, va sottolineato che, pure nel nuovo contesto tecnologico, si apre così per un sindacato “digitale” (e cioè aperto all'innovazione e desideroso di affrontare le sfide poste da quest'ultima) una vasta prateria d'intervento. Si pensi, per esempio, alla facoltà di esercitare i diritti informatici dell'interessato, contenuti nella disciplina sulla protezione dei dati personali, sulla base della delega di costui, oppure in via autonoma⁽⁹⁾; alla possibilità di conoscere le modalità di funzionamento dei sistemi informatici e degli algoritmi delle piattaforme, offerta dal cosiddetto “decreto trasparenza”⁽¹⁰⁾; o, comunque, di sfruttare il web per mobilitare lavoratori, utenti e consumatori allo scopo di tutelare i diritti della persona che lavora. Ciò richiede un sindacato che faccia tesoro di alcuni significativi successi⁽¹¹⁾, abbia la permanente capacità di cambiare le sue modalità di azione e di avventurarsi, senza remore, in questi nuovi territori⁽¹²⁾. D'altra parte, ha forse ragione Franco Berardi Bifo quando osserva che «dobbiamo pensare alla Silicon Valley globale come nel '17 pensavamo alle officine Putilov e negli anni '70 pensavamo a Mirafiori: il reparto centrale della riproduzione del mondo, il luogo in cui si concentra il massimo di sfruttamento e il massimo di potenza trasformativa»⁽¹³⁾.

2. Le condizioni di esercizio dei diritti sindacali

Quanto alla possibilità di esercitare i diritti sindacali privilegiati del titolo III St. lav., il primo problema è quello della costituzione del soggetto a ciò legittimato (la rsa), alla stregua dell'art. 19 St. lav.⁽¹⁴⁾. Ovviamente ciò è, senza dubbio, più agevole, qualora la prestazione lavorativa sia svolta nel mondo “materiale” e i lavoratori vengano inquadrati come subordinati o come collaboratori etero-organizzati *ex art. 2, d.lgs. n.*

⁽⁹⁾ Cfr. G. Gaudio, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, *DRI*, 2022, 30 ss.

⁽¹⁰⁾ Cfr. A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato*, Pacini, 2022, 143 ss. E cfr., sotto questo profilo, le importanti decisioni del T. Palermo, 3 aprile 2023 e 21 giugno 2023.

⁽¹¹⁾ Cfr., oltre gli autori poc'anzi citati, O. La Tegola, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, *LLI*, 2019, 5, 2, 146 ss.

⁽¹²⁾ Cfr. M. Marrone, *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021; M. Faioli, *Jobs “App”, gig economy e sindacato*, *RGL*, 2017, I, 291 ss.; F. Martelloni, *Individuale e collettivo*, *cit.*, 21 ss.; P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *LLI*, 2018, 4, 1, 4 ss.

⁽¹³⁾ F. Berardi “Bifo”, *Il populismo al tempo degli algoritmi. Il diciassette che viene*, 2017, «testo reperibile al sito: www.alfabeta2.it».

⁽¹⁴⁾ Cfr. F. Martelloni, *Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?*, *LLI*, 2021, 7, 1, 213 ss.; A. Donini, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, *ivi*, 2019, 5, 2, 100 ss.

81/2015. Come nel caso dell'Accordo quadro *Riders* Toscana, del 10 maggio 2019, siglato dalla società Laconsegna spa e da Cgil-Cisl-Uil. Tale accordo applica quanto previsto dall'accordo nazionale integrativo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, da cui risulta la configurazione dei *riders* come lavoratori subordinati. E analoga opzione, a favore dell'assunzione come lavoratori subordinati dei *riders*, è adottata dalla piattaforma di *delivery* Just Eat Takeaway. In entrambi i casi sono state identificate apposite rappresentanze sindacali aziendali in alcuni lavoratori singoli. La stessa soluzione pare accolta, di recente, anche in Deliveroo⁽¹⁵⁾.

Peraltro, stando al prevalente modello organizzativo delle piattaforme di consegna di cibo a domicilio, la giurisprudenza dominante riconosce la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con i relativi *riders*⁽¹⁶⁾. Nulla cambierebbe qualora costoro fossero inquadrati come collaboratori etero-organizzati, poiché l'opinione più accreditata ritiene applicabili, in questo caso, in base all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, non solo la disciplina sostanziale, ma anche le tutele sindacali e processuali del lavoro subordinato. Inoltre, è alquanto discutibile ritenere possibile configurare tali rapporti nell'ambito del lavoro autonomo. Ciò sempre in considerazione delle forme organizzative adottate dalle piattaforme di consegna di cibo a domicilio: forme organizzative che, a ben vedere, appaiono necessitate dalla specifica tipologia del servizio offerto⁽¹⁷⁾.

Peraltro, requisito indispensabile, per la costituzione della rsa è, in forza del diritto vivente (e a seguito della sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale), che il sindacato abbia sottoscritto un contratto applicato nell'unità produttiva di riferimento ovvero, quantomeno, abbia partecipato alle relative trattative. Difatti, nei casi poc'anzi citati, la rsa nasce da appositi accordi.

La realtà dimostra la difficoltà di indurre a negoziare i datori di lavoro digitali: sia quelli che operano interamente nello spazio telematico sia quelli che offrono prestazioni nel mondo "materiale". Riguardo a quest'ultima ipotesi, tuttavia, va segnalato come il sindacato abbia rinvenuto nell'art. 28 St. lav. uno strumento per il rilancio della propria azione proprio nella *gig economy*.

Così, nonostante una prima decisione (del 9 febbraio 2021) in senso negativo del Tribunale di Firenze⁽¹⁸⁾, il Tribunale di Milano (il 28 marzo 2021), e il Tribunale di

⁽¹⁵⁾ Cfr. *il Manifesto*, 26 novembre 2020.

⁽¹⁶⁾ Cfr. T. Palermo, 24 novembre 2020, *RGL*, 2021, I, 241 ss., con nota di A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, *T. Torino*, 18 novembre 2021, *Labor*, 2022, 213, con nota di A. Garilli - C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, *T. Milano*, 20 aprile 2022, *LDE*, 2022.

⁽¹⁷⁾ Cfr. M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 6, 2, 63 ss.

⁽¹⁸⁾ C. de Marchis Gómez, *L'anacronistica decisione di un Tribunale fuori dal tempo: negata ai riders la tutela processuale contro la condotta antisindacale*, *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 2, 6 ss.

Bologna (il 30 giugno 2021)⁽¹⁹⁾, proprio in base all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, hanno ammesso l'applicazione dell'art. 28 St. lav. anche ai rapporti di collaborazione etero-organizzati. E sulla stessa linea si muove la giurisprudenza più recente: il Tribunale di Firenze (il 24 novembre 2021), in sede di giudizio di opposizione alla pronuncia poc'anzi citata⁽²⁰⁾, il Tribunale di Bologna (il 12 gennaio 2023, anch'esso in sede di opposizione alla pronuncia precedente) e il Tribunale di Palermo con le decisioni del 3 aprile e del 21 giugno 2023. Tutti questi casi riguardano forme di lavoro a chiamata tramite piattaforma: e cioè, i *riders* ingaggiati dalle piattaforme di *food delivery* e i cosiddetti *shoppers* collegati alle piattaforme di spesa *on line*. E tutti questi giudici non hanno avuto dubbi che tali tipologie di prestazioni rientrino quantomeno nella fattispecie dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

In sede di commento delle prime tre decisioni, qui riportate, v'è chi ha osservato, in modo condivisibile, che, tenendo conto dei principi affermati dalla Corte costituzionale, nella sentenza n. 231 del 2013, e «in base agli orientamenti» giurisprudenziali in materia di condotta antisindacale, «potrebbe dunque considerarsi antisindacale la condotta del committente/datore di lavoro che rifiuti qualsiasi confronto con quelle sigle sindacali che dimostrino di svolgere un'effettiva attività di autotutela collettiva dei lavoratori e con i lavoratori che abbiano manifestato la volontà di interagire come collettività e non come singoli, privilegiando il rapporto con una sigla evidentemente non rappresentativa o addirittura costituita *ad hoc*»⁽²¹⁾.

Sicché, analizzando il caso affrontato dal Tribunale di Bologna (con la pronuncia del 30 giugno 2021), si afferma che qui «l'antisindacalità della condotta non sembra però discendere, automaticamente, dall'illegittimità dell'accordo», come sembra ritenere il Tribunale: la questione riguardava l'imposizione unilaterale, da parte di Deliveroo, ai lavoratori del contratto collettivo sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider. Invero, la suddetta antisindacalità dipenderebbe «dal tentativo del committente/datore di lavoro di» imporre ai dipendenti l'accettazione di tale contratto, «veicolandone il consenso attraverso minacce più o meno esplicite e rifiutando il confronto con associazioni sindacali più rappresentative e con gli stessi lavoratori che avevano manifestato la volontà di instaurare un'interlocuzione su un piano collettivo e non individuale». In altri termini, potrebbe ritenersi antisindacale «la condotta di Deliveroo che si sottrae al confronto collettivo con i lavoratori, imponendo loro l'accettazione di un contratto collettivo firmato da una sigla che non svolge un'attività di autotutela collettiva paragonabile a quella di altre sigle che si propongono come interlocutrici, pena la

⁽¹⁹⁾ Cfr. C. de Marchis Gómez, *Il Tribunale di Bologna accoglie il ricorso per condotta antisindacale nei confronti di Deliveroo: molte luci e qualche ombra*, *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 5, 10 ss.

⁽²⁰⁾ Cfr. I. Petrone, *Il Tribunale di Firenze condanna Deliveroo a rispettare la l. n. 223/91 ed a disapplicare il contratto «pirata» Assodelivery-UGL*, *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 8, 15 ss.

⁽²¹⁾ O. Razzolini, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, *Giustizia civile.com*, 13 settembre 2021, 10.

risoluzione del rapporto». E «del pari, risulterebbe antisindacale la condotta» del datore di lavoro/committente (come nella vertenza decisa dal Tribunale di Milano, il 28 marzo 2021) che «esercita “un’indebita ingerenza nel campo della libertà sindacale e del necessario confronto con le organizzazioni”, sollecitando, anche con velate minacce, l’adesione dei lavoratori alla neo costituita Unione Shopper Italia, così di fatto cercando di veicolare i lavoratori nelle loro scelte»⁽²²⁾.

D’altra parte, nel noto caso Ryanair, il Tribunale di Busto Arsizio (il 4 giugno 2019) ha affermato che «se è ben vero che nell’ordinamento italiano non esiste in capo al datore di lavoro un obbligo di trattare con tutte le OO.SS., è altrettanto illegittima la condotta di un datore di lavoro che rifiuti di confrontarsi in generale con i sindacati o che, a partire da un certo momento, inizi a interloquire solo con alcuni di essi in violazione dei principi di correttezza e buona fede che imporrebbero, quanto meno, di convocare i sindacati richiedenti al fine di verificare se vi siano le condizioni per aprire una negoziazione»⁽²³⁾.

In particolare, nella sentenza n. 231 del 2013, poc’anzi menzionata, della Corte costituzionale si ritiene applicabile la tutela dell’art. 28 St. lav. al sindacato, «in ragione di una sua acquisita rappresentatività», «nell’ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative». E v’è chi ha osservato, che qui «il non giustificato sta a significare un comportamento della controparte che, anche in violazione del principio generale di correttezza (art. 1337 c.c.), intenda con l’esclusione precludere al sindacato rappresentativo la costituzione di rsa»⁽²⁴⁾. Il citato passaggio della sentenza della Consulta, nonostante alcune perplessità manifestate in dottrina⁽²⁵⁾, coglie esattamente il problema di contrastare quelli che posso essere definiti i recenti “frutti avvelenati” dei principi di libertà contrattuale e sindacale: principi che si sono storicamente concretizzati, nell’ordinamento intersindacale di fatto, nel cosiddetto reciproco o mutuo riconoscimento. “Frutti avvelenati” generati dalla crisi dell’unità di azione sindacale e dalla circostanza che, com’è emerso nel caso Fiat, il testo dell’art. 19 St.lav., risultante dal referendum del 1995, ha consentito di escludere dall’accesso ai diritti sindacali un sindacato, in modo inequivocabile, fortemente rappresentativo. Il che ha reso, e rende sempre più, «indispensabile trovare un nuovo bilanciamento tra libertà contrattuale e libertà di azione del sindacato, nel senso che la prima deve ritirarsi di fronte alla seconda, in presenza del dato valoriale dell’effettiva rappresentatività»⁽²⁶⁾.

⁽²²⁾ O. Razzolini, *Riders, cit.*, 19.

⁽²³⁾ T. Busto Arsizio, 4 giugno 2019, n. 197, *RIDL*, 2020, II, 399, con nota di S. Donini, *Rappresentatività effettiva e antisindacalità del rifiuto a trattare: il caso Ryanair*.

⁽²⁴⁾ A. Garilli, *Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013)*, *ADL*, 2014, 28.

⁽²⁵⁾ Cfr., per un ampio quadro del dibattito, C. De Marco, *L’art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Giappichelli, 2019, 61 ss.; M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale fra spiazziamenti, potenzialità inesprese ed esigenze di manutenzione*, *LD*, 2021, 377 e 390 ss.

⁽²⁶⁾ A. Garilli, *Reciproco riconoscimento, cit.*, 28.

D'altra parte, com'è stato acutamente osservato, «seguendo il ragionamento della Corte, una volta che si qualifica la rappresentatività un “dato oggettivo e valoriale”, e la partecipazione sindacale alle trattative soltanto un suo indice presuntivo sufficiente, si deve convenire che il rifiuto della controparte di ammettere alle trattative un sindacato dotato di tali caratteristiche ripropone a monte il problema dell'accreditamento datoriale»⁽²⁷⁾. Detto in altri termini: «il rifiuto di dare ingresso a un sindacato consistente integra automaticamente gli estremi della condotta antisindacale lesiva della libertà garantita di azione sindacale»⁽²⁸⁾.

Sulla base degli arresti giurisprudenziali, appena menzionati, desta perplessità l'argomentazione del Tribunale di Palermo (nella decisione del 3 aprile 2023), con cui è stata negata l'antisindacalità della condotta di Uber Eats che aveva disconosciuto il rappresentante sindacale aziendale nominato dalla Filcams Cgil. In particolare, secondo il Tribunale, «considerato che la medesima società applica ai *riders* il Ccnl Rider Ugl e che non risulta dalla documentazione in atti che le ricorrenti abbiano effettivamente partecipato alle relative trattative, non può ritenersi che abbiano diritto alla costituzione di Rsa». Tuttavia, chi ricorda le peculiari modalità con cui s'è giunti alla stipulazione del Ccnl Rider Ugl, nelle more della negoziazione, in sede ministeriale, tra Assodelivery e Cgil, Cisl e Uil⁽²⁹⁾, dovrebbe ritenere che, di fatto, si è qui realizzata un'indebita estromissione dalle trattative delle organizzazioni sindacali più rappresentative. E comunque l'effetto finale dovrebbe essere quello di non potere disconoscere la possibilità per un soggetto sindacale effettivamente rappresentativo di costituire la propria Rsa, perché altrimenti verrebbero posti nel nulla sia i principi sanciti dalla sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale sia quelli elaborati dalla giurisprudenza in materia di condotta antisindacale, tra cui rientra quella poc'anzi ricordata e che proprio concerne imprese della *gig economy*.

Peraltro, quest'ultimo caso presenta spiccate analogie con quello deciso dal Tribunale di Busto Arsizio, il 25 ottobre 2019, sempre con riferimento all'azienda Ryanair. Qui il Tribunale ritiene antisindacale la condotta di Ryanair che «ha creato una sorta di “monopolio sindacale” a favore esclusivo di talune OO.SS.», «avendo operato una aprioristica, arbitraria, discrezionale, immotivata e irragionevole esclusione di quei soggetti collettivi che, oltre ad essere significativamente rappresentativi sul territorio nazionale e comunque presenti in azienda, hanno reiteratamente...chiesto di poter

⁽²⁷⁾ A. Garilli, *Reciproco riconoscimento*, cit., 28.

⁽²⁸⁾ G. Pera, *Va tutto bene nella norma relativa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali deliberata dal popolo sovrano?*, RIDL, 1996, II, 449.

⁽²⁹⁾ Cfr. F. Martelloni, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, QG, 22 ottobre 2020; G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, LLI, 2019, 5, 2, 181 ss.

espletare la propria azione e di confrontarsi con la parte datoriale per la tutela dei dipendenti»⁽³⁰⁾.

3. L'identificazione dell'unità produttiva

Una volta ammessa la possibilità di costituire la propria rsa, da parte di un soggetto sindacale effettivamente rappresentativo, soprattutto sul piano aziendale, la logica impone di ritenere che spetti ai lavoratori individuare l'ambito entro la quale essa possa essere identificata. D'altra parte, secondo un'autorevole opinione, il concetto di unità produttiva di cui all'art. 35 St. lav. non è ipostatizzabile, bensì assume carattere relativo⁽³¹⁾. Ciò comporta che la rsa può sorgere in uno specifico contesto che abbia quel minimo di consistenza organizzativa dato dall'aver almeno sedici dipendenti. È noto che la giurisprudenza prevalente intende come unità produttiva un'articolazione autonoma dell'impresa in grado di produrre beni e servizi⁽³²⁾. Ma è anche vero che la stessa giurisprudenza adatta tale nozione in funzione dell'ambito cui è destinata ad operare⁽³³⁾. Si pensi al caso dei cosiddetti lavoratori "piazzisti": qui la giurisprudenza, in relazione all'art. 2103 c.c., ritiene che l'unità produttiva «deve essere individuata in qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni e servizi dell'impresa stessa, della quale quindi costituisce elemento organizzativo»; e «si è perciò ritenuto che tale dovesse intendersi la zona da visitare o l'itinerario da compiere per eseguire la prestazione lavorativa»⁽³⁴⁾.

In effetti, l'organizzazione dell'impresa digitale sembra essere, a prima vista, "inafferrabile" e avere confini sfuggenti, liquidi ed immateriali⁽³⁵⁾. In realtà, questa organizzazione è comunque afferrabile nel momento in cui si avvale di prestazioni lavorative. E quindi nel ricostruire i confini di tale organizzazione bisognerebbe partire dai soggetti che vengono in essa impiegati e che danno forma al relativo interesse collettivo. Ovviamente, il livello di aggregazione dell'interesse collettivo può variare, proprio in funzione delle tipologie di attività svolte dalle imprese e dalla connessa possibilità di aggregazione dei dipendenti. Più facile è sicuramente la nascita della coalizione nell'ipotesi del lavoro a chiamata tramite piattaforma, e cioè dei *riders* e degli

⁽³⁰⁾ T. Busto Arsizio, 25 ottobre 2019, n. 359, *RIDL*, 2020, II, 408. Cfr. anche T. Roma, 23 agosto 2019, *ini*, 400.

⁽³¹⁾ Cfr. M.G. Garofalo, voce *Statuto dei lavoratori*, *EGT*, vol. XXX, 1993, 20.

⁽³²⁾ Cfr., ampiamente, A. Donini, *Il luogo per l'esercizio*, *cit.*, 103 ss.; F.V. Ponte, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite dell'applicazione dello Statuto dei lavoratori*, *ADL*, 2015, 1395 ss.

⁽³³⁾ Cfr. A. Donini, *Il luogo per l'esercizio*, *cit.*, 103 ss.

⁽³⁴⁾ Cass. 30 luglio 2019, n. 20520; Id. 6 agosto 1996, n. 7196; Id. 22 maggio 1979, n. 2970.

⁽³⁵⁾ Cfr. M. Faioli, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, *LDE*, 2021, n. 3, 2 ss.

shoppers. Questo perché lo svolgimento della prestazione nel mondo “materiale” consente i contatti diretti tra i lavoratori. E difatti, dalla sentenza del Tribunale di Palermo, del 3 aprile 2023, poc’anzi esaminata, emerge l’identificazione, da parte del sindacato, di un luogo di incontro dei *riders* in uno specifico *starting point*. Più difficile, ma non impossibile, lo sviluppo della coalizione e dell’azione sindacale nell’ambito delle piattaforme che operano interamente nello spazio digitale⁽³⁶⁾.

Rebus sic stantibus, il problema del superamento della soglia dimensionale dei quindici dipendenti, dovrebbe essere risolto nel momento in cui si ammette l’applicazione anche ai rapporti di collaborazione etero-organizzati sia dell’art. 28 St. lav. sia della connessa tutela dei diritti sindacali. Il che implica, necessariamente, la computabilità, ai sensi dell’art. 35 St. lav., anche dei lavoratori etero-organizzati. E dovrebbe essere ammessa anche la computabilità dei «lavoratori formalmente autonomi, ma in realtà stabilmente inseriti nell’organizzazione produttiva»⁽³⁷⁾. Questa tesi, ormai risalente, trova oggi forte giustificazione non solo nella diffusa opinione che anche i lavoratori autonomi genuini, in condizioni di particolare debolezza contrattuale (assimilabile a quella dei lavoratori subordinati), debbano godere delle libertà e dei diritti sindacali⁽³⁸⁾; ma soprattutto nella condivisibile idea che, di fronte alle rivoluzionarie innovazioni tecnologiche e produttive, vada oggi adottata una nozione “funzionale” (non solo di datore di lavoro, ma anche) di “lavoratore”: tale da abbracciare chiunque sia stabilmente inserito nell’altrui organizzazione⁽³⁹⁾.

⁽³⁶⁾ Cfr. A. Aloisi – V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., 181 ss.; Etuc, *Collective voice in the platform economy*, Etuc, 2018; A. Rota, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, LLI, 2019, 5, 2, 198 ss.

⁽³⁷⁾ M.G. Garofalo, voce *Statuto*, cit., 15, che cita T. Milano, 30 marzo 1981, *Lavoro* 80, 1981, 555; e cfr. A.M. Donini, *Il luogo per l’esercizio*, cit., 112.

⁽³⁸⁾ Cfr. O. Razzolini, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, PS, 2021, n. 1, 49 ss.; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 4, 1, 2018, 44 ss.

⁽³⁹⁾ Cfr. A. Perulli – T. Treu, «*In tutte le sue forme e applicazioni*». *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022, 63 ss.; O. Razzolini, *Riders*, cit., 11.

Bibliografia

- Aloisi A. - De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2020.
- Aloisi A. - De Stefano V., *App contro app, così i precari sfidano i padroni della gig economy*, 3 marzo 2017, testo reperibile al sito: www.pagina99.it.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 6, 2, 63 ss.
- Bellavista A. - Santucci R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, 2022.
- Berardi F. "Bifo", *Il populismo al tempo degli algoritmi. Il diciassette che viene*, 2017, testo reperibile al sito: www.alfabeta2.it.
- Ciccarelli R., *I rider di Foodora "disconnessi" dopo la protesta per i diritti*, in *Il Manifesto*, 21 febbraio 2017.
- Ciccarelli R., *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*, DeriveApprodi, 2018.
- Däubler W., *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, in *LD*, 2015, 93 ss.
- de Marchis Gómez C., *L'anacronistica decisione di un Tribunale fuori dal tempo: negata ai riders la tutela processuale contro la condotta antisindacale*, in *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 2, 6 ss.
- de Marchis Gómez C., *Il Tribunale di Bologna accoglie il ricorso per condotta antisindacale nei confronti di Deliveroo: molte luci e qualche ombra*, in *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 5, 10 ss.
- De Marco C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Giappichelli, 2019.
- Donini A., *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *LLI*, 2019, 5, 2, 100 ss.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.
- Donini S., *Rappresentatività effettiva e antisindacalità del rifiuto a trattare: il caso Ryanair*, in *RIDL*, 2020, II, 410 ss.
- De Stefano V., *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, I, 241 ss.
- Etuc, *Collective voice in the platform economy*, Etuc, 2018.
- Faioli M., *Jobs "App", gig economy e sindacato*, in *RGL*, 2017, I, 291 ss.
- Faioli M., *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *LDE*, 2021, n. 3, 2 ss.
- Falsone M., *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inespresse ed esigenze di manutenzione*, in *LD*, 2021, 373 ss.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro, Profili evolutivi e di tutela*, P. Tullini (a cura di), Giappichelli, 2017, 179 ss.
- Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 4, 1, 2018, 38 ss.
- Garofalo M.G., voce *Statuto dei lavoratori*, *EGT*, vol. XXX, 1993.
- Garilli A., *Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013)*, in *ADL*, 2014, I, 21 ss.
- Garilli A. - De Marco C., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, in *Labor*, 2022, 232 ss.
- Gaudio G., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *DRI*, 2022, 30 ss.
- Ingrao A., *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *LLI*, 2019, 5, 2, 129 ss.
- La Tegola O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *LLI*, 2019, 5, 2, 146 ss.
- Magnani M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *LLI*, 2019, 5, 2, 3 ss.

- Marazza M., Social, *relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in RIDL, 2019, I, 57 ss.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in LLI, 2018, 4, 1, 18 ss.
- Martelloni F., *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in QG, 22 ottobre 2020.
- Martelloni F., *Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?*, in LLI, 2021, 7, 1, 213 ss.
- Marrone M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, LLI, 2019, 5, 2, 181 ss.
- Pera G., *Va tutto bene nella norma relativa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali deliberata dal popolo sovrano?*, in RIDL, 1996, II, 447 ss.
- Perulli A. – Treu T., «In tutte le sue forme e applicazioni». Per un nuovo Statuto del lavoro, Giappichelli, 2022.
- Petrone I., *Il Tribunale di Firenze condanna Deliveroo a rispettare la l. n. 223/91 ed a disapplicare il contratto «pirata» Assodelivery-UGL*, in *Diritti & Lavoro Flash*, 2021, n. 8, 15 ss.
- Ponte F.V., *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite dell'applicazione dello Statuto dei lavoratori*, in ADL, 2015, 1395 ss.
- Razzolini O., *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in PS, 2021, n. 1, 49 ss.
- Razzolini O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustizia civile.com*, 13 settembre 2021, 2 ss.
- Recchia G., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in RGL, 2018, I, 141 ss.
- Riccobono A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in RGL, 2021, II,
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, P. Tullini (a cura di), Giappichelli, 2017, 197 ss.
- Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in LLI, 2019, 5, 2, 198 ss.
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in LLI, 2018, 4, 1, 4 ss.
- Zilli A., *La trasparenza nel lavoro subordinato*, Pacini, 2022.