



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Alla ricerca di tutele collettive
per i lavoratori digitali:
organizzazione, rappresentanza, contrattazione**

MICHELE FORLIVESI
Università di Bologna

vol. 4, no. 1, 2018

ISSN: 2421-2695



Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione

MICHELE FORLIVESI

Università di Bologna

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro

Michele.forlivesi2@unibo.it

ABSTRACT

The essay analyzes the different ways of organizing the digital workers' union.

The digital economy has accelerated the process of fragmentation of work and has weakened traditional forms of collective representation. But at the same time, it is established the proliferation of forms of self-organization of gig-workers made possible by digital technologies applied to web.

To enforce the effectiveness of union action, the Author proposes to enhance the latitude and the systemic placement of collective rights in the constitutional framework.

The real challenge for these spontaneous aggregations is the creation of a national and European network that is able to intercept and summarize the collective interests and to impose forms of bargaining.

One way to follow could be that of social movement unionism: that is networking with associations, civil society and citizenship to break the isolation of the worker-platform relationship, reconcile collective interests at the territorial level and stimulate the attention of public opinion and the activation of the institutions.

The proposed model presupposes an indissoluble link between social and labor rights and citizenship and requires a direct activation of all the social actors towards platforms: workers, local institutions and citizens-consumers.

The public entity, in particular, can play a dual role: promoting neo-concertation practices, becoming an active part of the negotiation process, and stimulating the c.d. "critical consumer" of citizenship.

If this undoubtedly opens up new areas of negotiable bargaining for the union in the management and control of the development of the digital economy at the territorial level, it also risks modifying the model of territorial industrial relations in the lobbyist sense.

Despite this risk, the territorial level is the framework most suited to accepting the demands of the workers of the gig economy. At local level it is easier to create virtuous mechanisms of social coalition between institutions, spontaneous organizations of workers, confederal unions and citizenship able to influence the market power of the platforms in the urban context through the reputational lever.

An emblematic example of this is the stipulation of the *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Despite the limited effectiveness, this agreement clearly shows how, in terms of the effectiveness of the protections, collective territorial bargaining can create adequate tools for the protection of digital workers, according to a remedial perspective that does not prescribe the qualifying dilemma between autonomy and subordination.

Keywords: Digital economy; collective representation of digital workers; collective rights in the constitutional framework; social movement unionism; bargaining at territorial level; role of the local institutions in bargaining process; *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*

Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione

SOMMARIO: 1. Economia digitale e organizzazione sindacale: spontaneismo, territorialità, interconnessione. – 2. Il silenzio del legislatore e la vitalità della Costituzione. – 3. Alla ricerca di nuovi strumenti d'azione sindacale: auto-organizzazione e coalizioni sociali. – 4. (segue) Il ruolo delle istituzioni locali: promozione di consumi responsabili e pratiche neo-concertative. – 5. La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”: verso un rilancio della contrattazione territoriale?

1. Economia digitale e organizzazione sindacale: spontaneismo, territorialità, interconnessione

L'affermarsi di un'economia basata sulla produzione e circolazione delle informazioni in rete è fenomeno ampiamente studiato dalla dottrina sociologica la quale identifica il capitalismo cognitivo come uno dei fattori fondamentali della società attuale¹.

Che la digitalizzazione abbia un'incidenza considerevole sulla dimensione individuale e collettiva del lavoro e sulla protezione dei diritti e delle libertà delle persone che lavorano è elemento storico inconfutabile, epifenomeno del rapporto contingente tra capitale e lavoro.

Ciò che rende particolarmente complessa l'analisi di impatto di tale nuova economia sullo sviluppo quali/quantitativo dell'occupazione digitale è il suo dilatarsi oltre la sfera della prestazione coinvolgendo in maniera crescente e pervasiva l'attività di consumo e le attitudini extra-economiche del prestatore nel ciclo della produzione. Non a caso in letteratura si è parlato di «*total branding*», ossia di una crescente sottomissione del «mondo della vita» del lavoratore al ciclo produttivo².

In altre parole, nel capitalismo cognitivo, globale e globalizzato, caratterizzato da tecnologie digitali, algoritmiche ed autopredittive che intermediano, segmentano e parcellizzano il lavoro umano, «il tempo di lavoro tende ad essere coesteso al tempo di vita e l'uomo si impoverisce nella

¹ Cfr. Y. Benkler, *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*, Yale University Press, 2006; M. Castells, *L'età dell'informazione: economia, società, cultura*, Ube, 2002-2203, vol. 3; C. Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.

² Così N. Barile, *Brand new world*, Lupetti, 2009. Cr. anche B. Vecchi, *Marxiani nella società della conoscenza*, in *Marx e la società del XXI secolo*, a cura di F. Antonelli - B. Vecchi, Ombre Corte, 2012, p. 19 ss.

produzione-riproduzione di sé per il lavoro»³. Si registra un assorbimento della vita nel lavoro frutto della costrizione costante del prestatore all'interno di un mercato globale e interconnesso in cui l'elevata offerta di prestazioni e l'annullamento dei costi di transizione permesso dalla rete comportano una continua minaccia di espulsione⁴.

In tale scenario la tecnologia digitale gioca un ruolo determinante in quanto diviene lo strumento con cui si frammenta la catena di valore mondiale e si realizzano nuovi ed avanzati modelli di esternalizzazione che si avvalgono delle infrastrutture digitali (siti web, piattaforme, apps, algoritmi predittivi) per consentire a produttori e consumatori di attingere velocemente e a costi ridotti a una forza lavoro esterna e pressoché sterminata⁵.

Ciò favorisce l'emergere di pratiche neo-schiavistiche e/o forme di caporalato digitale. Tali fenomeni si caratterizzano non solo per intermediare prestazioni occasionali, discontinue, frammentate e precarie ma, soprattutto, per la capacità di creare e consolidare circuiti alternativi di «incontro tra domanda e offerta dove non ci si qualifica come lavoratori e datori di lavoro, ma si instaurano preferibilmente delle relazioni prive di schemi formali e dispositivi di regolazione»⁶ in cui i lavoratori sono chiamati ad assumersi interamente il rischio economico della prestazione e ad operare in un regime di costante concorrenza incentivante *dumping* salariale ed auto-sfruttamento⁷.

Dal punto di vista dell'organizzazione si registra un processo di atomizzazione della prestazione la quale si declina in reti trans-locali coordinate da tecnologie digitali e composte da nodi con diversi *status* contrattuali che si concretizzano in una condizione lavorativa caratterizzata da un alto grado di competizione e da una retorica reputazionale che coniuga strumentalmente meritocrazia, disponibilità ed efficientamento delle *performances*.

³ Così M. Pedrazzoli, *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una «formazione sociale»?*, *QC*, 2011, 4, p. 984

⁴ Cfr. A. Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 1, pp. 70-71

⁵ Sul punto v. A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss., spec. 95; EAD., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 49 ss.

⁶ Così P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 10. Cfr. Anche P. Tullini, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, *RGL*, 2016, I, 4, p. 748 ss.

⁷ Cfr. P. Tullini, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss., spec. pp.39-42; G. Jolly - E. Prouet, *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi*, France Stratégie, doc. du travail n. 04/2016, p. 42; N. Carr, *The shallows. What the internet is doing to our brains*, W.W. Norton, 2011.

In tale contesto è innegabile che le forme tradizionali di rappresentanza si trovino in notevole difficoltà, in quanto la capacità di aggregazione naturale, basata sulla sintesi di interessi collettivi espressione di formazioni sociali più o meno uniformi, si scontra con meccanismi psicosociali che spingono verso un'estrema individualizzazione⁸. Tale individualizzazione ha un ruolo destrutturante per i meccanismi associativi in quanto amplifica la percezione di autonomia della prestazione e rende complesso il riconoscimento di interessi collettivi individuabili secondo la logica dell'appartenenza. Ciò spiega il perché dell'impalpabilità della *vis* attrattiva del sindacato confederale nei confronti dei lavoratori digitali⁹.

Nonostante tali difficoltà, un segnale in controtendenza è il proliferare di forme di auto-organizzazione dei lavoratori digitali a livello locale, europeo e trans-nazionale. Tali nuove tipologie di aggregazioni collettive sono rese possibili dalle stesse tecnologie digitali applicate al web, le quali facilitano la creazione di canali comunicativi da cui partono processi di costruzione di relazioni e di messa in rete di rivendicazioni, aprendo in tal modo nuovi ed alternativi spazi di organizzazione sindacale.

La peculiarità di queste coalizioni spontanee è quella di privilegiare la dimensione politica accanto a quella contrattuale, incentrando l'azione rivendicativa tanto sulle controparti imprenditoriali, quanto sulle amministrazioni locali affinché promuovano politiche territoriali di riconoscimento e sostegno dell'organizzazione dal basso dei lavoratori e delle loro istanze.

Per quanto concerne il *crowdworking* si segnala la nascita negli Stati Uniti di forme aggregative di lavoratori delle piattaforme digitali che sfruttano il meccanismo reticolare e i giudizi reputazionali dei datori/committenti. Il riferimento è, in particolare, al sito web Turkopticon.ucsd.edu nel quale i *crowdworkers* possono valutare il soggetto che li ha ingaggiati tenendo in considerazione i corrispettivi, la velocità di pagamento e la correttezza nelle valutazioni e nella comunicazione¹⁰. In Europa qualche timido tentativo di organizzazione collettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali si riscontra in

⁸ Cfr. M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss., spec. 181-182.

⁹ Sul punto cfr. C. Crouch, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, *Stato e mercato*, 2012, 1, p. 55 ss.; R. Hyman, *Changing Trade Union Identities and Strategies*, in *New Frontiers in European Industrial Relations*, a cura di R. Hyman - A. Ferner-Blackwell, Oxford, 1994, p. 108 ss.

¹⁰ Per una dettagliata analisi del funzionamento del sito citato si v. M.S. Silberman - L. Irani, *Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.

Germania, grazie alla virtuosa iniziativa del sindacato IG Metall, il quale ha creato il sito Faircrowd.work per consentire ai prestatori di confrontare le esperienze lavorative svolte attraverso piattaforme ed ottenere assistenza legale e protezione sindacale.

Segnali incoraggianti emergono anche dalle prime sperimentali forme di auto-organizzazione dei lavoratori *on demand* via *app* apparse nelle principali città europee.

In Inghilterra, a Londra, l' IWGB (*Independent Workers Union of Great Britain*) ha organizzato le proteste degli autisti di *Uber* e promosso la causa per il riconoscimento dello *status* di *workers* vinta dai lavoratori in primo grado e in appello.

In Italia, a Bologna, i fattorini delle piattaforme di distribuzione di pasti a domicilio operanti nel contesto urbano hanno dato vita a una vera e propria organizzazione sindacale di base, *Riders Union*, che ambisce a rappresentare tutti i *riders* cittadini del *food-delivery* via *app*¹¹. Tale unione spontanea di lavoratori non solo è stata in grado di organizzare efficaci azioni rivendicative e di conflitto, riuscendo nell'intento di bloccare il servizio di distribuzione di pasti a domicilio per diverse ore in giornate di maltempo, ma, soprattutto, ha saputo mobilitare l'attenzione dell'opinione pubblica cittadina divenendo un interlocutore privilegiato delle istituzioni locali e nazionali nel confronto politico e mediatico sullo sviluppo della *gig economy* nel territorio cittadino e nazionale. I primi risultati di tale interlocuzione sono stati la firma di un contratto collettivo territoriale denominato *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* con Comune di Bologna, Cgil, Cisl, Uil e le piattaforme bolognesi di *food-delivery* Sgnam e MyMenù¹² e l'apertura di un tavolo nazionale con il Ministero del Lavoro per lo studio e l'elaborazione di una proposta di legge sul lavoro dei *riders*.

In Spagna i fattorini di *Deliveroo* hanno creato la piattaforma *Ridersxxderechos* tramite la quale si sono autorganizzati collettivamente ponendo in essere una serie di azioni di conflitto che hanno portato all'apertura di un tavolo negoziale per la stipula di un *Acuerdo de Interés Profesional* applicabile a tutti i fattorini *Deliveroo* operanti sul territorio nazionale.

¹¹ Fenomeni analoghi si sono registrati a Milano e Torino con la nascita rispettivamente di *Deliverance Milano* e *Deliverance Project Torino*. Degna di nota è anche la rete europea dei ciclofattorini via *App European Riders Strike*.

¹² Il documento è consultabile al seguente link: http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105_web.pdf

In Francia è stata creata la piattaforma *Coopcycle* mediante la quale i lavoratori *on demand* via *app* possono operare gratuitamente ed autonomamente purché riuniti in cooperativa. L'idea è quella di socializzare la tecnologia, cogestendo collettivamente la piattaforma di *food delivery* creando in tal modo un modello di organizzazione del lavoro digitale via *app pro workers* alternativo a quello ultra-competitivo realizzato dalle multinazionali della distribuzione del cibo a domicilio (*Deliveroo, Foodora, Glovo, etc.*).

In Belgio, la società cooperativa *Smart* (creata nel 1998 e oggi presente in ben 9 paesi europei tra cui l'Italia) ha costretto *Deliveroo* e *Take Eat Easy* a siglare un accordo collettivo nel quale le piattaforme si impegnano a garantire su tutto il territorio nazionale a ciascun fattorino almeno 3 ore di lavoro a partire dalla prima consegna. Tale forma di autorganizzazione mutualistica prevede che la cooperativa *Smart* assuma come soci lavoratori subordinati i fattorini del *food delivery*, retribuendoli in base alle ore di lavoro svolte, incassando essa stessa direttamente da *Deliveroo* e *Take Eat Easy* gli importi dovuti per le prestazioni dei propri dipendenti.

In Svezia è stato sottoscritto un contratto collettivo tra il sindacato dei trasporti Svenska Transportarbe tareförbundet e l'impresa Bzzt, la quale fornisce, sul modello di Uber, servizi di trasporto cittadino.

In Austria è stato introdotto un *Betriebsrat*, organismo di rappresentanza in azienda, dei corrieri di *Foodora*, grazie al supporto del sindacato dei trasporti Vida¹³.

L'impressione che si ricava da tali esperienze è quella che le tecnologie digitali così come sono in grado di sviluppare nuovi ed avanzati modelli standardizzati di esternalizzazione e parcellizzazione del lavoro allo stesso modo possono realizzare interconnessioni e legami globali tra i prestatori operanti nelle e tramite le piattaforme. Ciò permette di individuare e perseguire interessi collettivi al contempo locali e globali, aprendo nuovi spazi, reali e virtuali, per l'organizzazione, l'azione e il conflitto collettivo¹⁴.

¹³ Su tali ultimi due casi cfr. G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.

¹⁴ Sul punto cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, p. 59 ss., spec. 68-69

2. Il silenzio del legislatore e la vitalità della Costituzione

Se il dato reale fornisce la prova della sussistenza di interessi collettivi propri dei lavoratori digitali perseguibili a prescindere dalla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro alla luce dell'autonomia originaria dell'ordinamento intersindacale¹⁵, il problema che si pone con maggiore urgenza è quello dell'effettività dell'azione sindacale delle loro organizzazioni.

Tale questione deriva innanzitutto dal fatto che nella maggior parte dei Paesi europei i sistemi legali e contrattuali di garanzia e sostegno della libertà ed effettività dell'attività sindacale e di promozione della contrattazione collettiva sono preclusi ai lavoratori autonomi¹⁶.

Esempio emblematico di ciò è il recente lodo del Comitato Arbitrale Centrale di Londra del 14 novembre 2017 con il quale gli arbitri britannici hanno negato la costituzione di una *bargaining unit* (secondo quanto previsto dal TUL(c)RA 1992¹⁷) al sindacato indipendente IWUGB (*Independent Workers' Union of Great Britain*) che aveva organizzato collettivamente i fattorini di *Deliveroo* operanti nel quartiere Candel. Il provvedimento sebbene riconosca la maggiore rappresentatività del sindacato, sulla base sia del numero dei lavoratori iscritti all'organizzazione nell'unità di contrattazione (19,16% ben superiore al tasso del 10% richiesto dalla legge) sia del consenso maggioritario espresso dai lavoratori dell'unità produttiva in favore della costituzione della *bargaining unit*, rigetta la domanda di riconoscimento dell'unità di contrattazione perché non ritiene provato lo *status* di *workers* dei ciclofattorini di *Deliveroo*, condizione indispensabile richiesta dalla legge per l'accesso alla disciplina eteronoma di promozione e tutela della rappresentanza e contrattazione collettiva¹⁸.

Ad un risultato simile si sarebbe giunti anche in un ipotetico caso nazionale, posto che la disciplina italiana sulla rappresentanza sindacale aziendale, tanto quella statutaria delle RSA quanto quella elettorale

¹⁵ Cfr. per tutti G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, spec. p. 93 ss.

¹⁶ Costituisce una rilevante eccezione il sistema francese nel quale la *Loi Travail* 8 agosto 2016, n. 2016-188 ha introdotto nel libro III del *Code du Travail* un titolo IV rubricato *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* in cui si riconoscono ai lavoratori indipendenti che si servono di piattaforme digitali per l'esercizio della propria attività professionale sia il diritto

¹⁷ Ci si riferisce all'art. 296 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* così come specificato dalla *Schedule A1 "Collective Bargaining: Recognition"*

¹⁸ Cfr. *Central Arbitration Committee* case 14 novembre 2017, n. TURI/985(2016) secondo cui «*accordingly, the decision of the Panel is that the Union's application is not accepted since the Riders are not workers within the meaning of s. 296 TULR(C)A, but in all other respects the acceptance tests have been met by the Union.*»

interconfederale delle RSU, richiede quale prerequisite indispensabile per la sua operatività un numero minimo di lavoratori subordinati impiegati nell'unità produttiva. Discorso analogo potrebbe farsi per i diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto e per l'applicazione della disciplina di repressione della condotta antisindacale ex art. 28 St. lav. Del resto, anche nella recente legislazione di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale (l. n. 81/2017) non si rinvengono disposizioni di riconoscimento della titolarità e promozione della libertà sindacale dei lavoratori autonomi né sono previsti strumenti di sostegno all'autotutela collettiva.

Per far fronte all'inerzia del legislatore nella garanzia dell'effettività dell'azione sindacale al di fuori del lavoro subordinato, una strada alternativa da percorrere potrebbe essere quella di valorizzare la latitudine e la collocazione sistemica dei diritti collettivi nel quadro costituzionale ai fini di una loro estensione a tutti i prestatori contrattualmente deboli¹⁹.

Il discorso potrebbe partire ribadendo il collegamento sistematico degli artt. 39 e 40 Cost. con gli artt. 2 e 3, comma 2, Cost.²⁰ ai sensi del quale l'attività sindacale e il conflitto collettivo sono configurabili come diritti strumentali alla garanzia e protezione dei diritti inviolabili dell'uomo e mezzi indispensabili per la rimozione degli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana nel lavoro prestato in situazioni di dipendenza economico-contrattuale²¹. In altre parole, il diritto all'azione e all'autotutela collettiva delle condizioni di lavoro diviene strumento indispensabile per realizzare il principio di eguaglianza sostanziale del cittadino-lavoratore tutte le volte in cui la controparte

¹⁹ Sul punto si cfr. M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza dei lavoratori 2.0*, DRI, 2016, 3, p. 662 ss.

²⁰ Cfr. P. Calamandrei, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, RGL, 1952, I, 221 ss.; C. Mortati, *Il lavoro nella costituzione*, in DL, 1954, I, 149 ss.; C. Smuraglia, *La costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Feltrinelli, 1958; G. Branca, *Libertà e diritto di sciopero*, in *Diritto di sciopero* Cedam, 1968, 73 ss.; F. Mancini, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976; U. Romagnoli, *Art. 40*, in *Rapporti economici. Art. 35-40, Comm B*, Zanichelli, 1979.

²¹ Cfr. R. Scognamiglio, *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Cedam, 1996, p. 904 ss.; U. Romagnoli, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, LD, 1999, 4, p. 547 ss.; F. Scarpelli, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, LD, 1999, 4, p. 553 ss.; R. Voza, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004, p. 73 ss.; M.V. Ballestrero - G. Balandi, *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino, 2005; L. Bellardi, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in DRI, 2005, 1, p. 70 ss.; S. Ferrario, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, RGL, 2009, I, 1, p. 47 ss.; M. Mondelli, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, DRI, 2010, 3, p. 674 ss.

committente sia in grado di imporre le condizioni contrattuali ed incidere sull'autodeterminazione del prestatore²².

Proseguendo lungo questa direttrice potrebbe rivalutarsi l'art. 35, comma 1, Cost. come norma di saldatura tra il principio dell'art. 1 e la legislazione del lavoro²³ che richiede al legislatore di intervenire a protezione del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e, dunque, anche per tutelare il lavoro autonomo, atipico e micro-imprenditoriale²⁴.

Tale lettura dell'art. 35, comma 1, Cost. potrebbe spingersi sino ad affermare la necessità della norma giuslavorista quale strumento indispensabile di attuazione del principio lavoristico fondante la Repubblica.

Se accettiamo questo assunto diviene fondamentale il riferimento del costituente al lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni», in quanto permette di rompere quel nesso tra diritti sindacali e lavoro subordinato enunciato dal legislatore statutario, aprendo uno spazio giuridico per la creazione di una specifica e dedicata legislazione di sostegno dell'attività sindacale e dell'autotutela collettiva dei lavoratori digitali che prescindano dal loro *status* soggettivo di lavoratori subordinati, autonomi o micro-imprenditori.

Infatti, sia che si individui nell'art. 2222 c.c. una fattispecie generale comprensiva dell'impiego autonomo e subordinato²⁵, sia che si veda nell'art. 35, comma 1, il fondamento comune della protezione del lavoro subordinato e del lavoro autonomo²⁶, ne deriva come conseguenza l'estensione dei diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni forma di impiego purché vi siano le condizioni materiali per l'estensione dei diritti originariamente attribuiti al solo lavoro dipendente anche al lavoro indipendente²⁷.

Del resto, il riconoscimento di diritti collettivi in capo a tutti i lavoratori contrattualmente deboli a prescindere dalla loro qualificazione è perfettamente coerente con il tenore letterale delle fonti internazionali in materia di libertà

²² Cfr. M. Forlivesi, *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.; A. Donini, M. Forlivesi, A. Rota, P. Tullini, *Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, *Transfer*, 2017, vo. 23, 2, p. 207 ss.;

²³ Lettura suggerita da T. Treu, *Sub art. 35*, in *Comm B*, Zanichelli, 1979, I, 5 p. ss.

²⁴ Sul punto v. L. Montuschi, *La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro*, *Tratt CP*, 2010, p. 424; secondo il quale «l'art. 35, 1° comma, Cost., contiene una norma generale che consente di estendere e/o di costruire tutele parziali avuto riguardo al lavoro “in tutte le sue forme ed applicazioni”, dunque, anche quando la specie si discosta sensibilmente dal modello *standard* e si colloca al di fuori o ai margini del mercato tradizionale».

²⁵ Così M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, *DLRI*, 1998, p. 509 ss.

²⁶ Così M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, *JUS*, 2008, 1, p. 59 ss., spec. pp.67-79.

²⁷ Sulla riferibilità anche al lavoro autonomo e ai diritti collettivi cfr. M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, *DRI*, 1998, 3, p. 297 ss.

sindacale e conflitto collettivo, rivolte al lavoratore senza aggettivi²⁸, e indirettamente legittimata dallo stesso art. 6.1 TUE il quale, nel dotare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea della stessa forza giuridica dei Trattati²⁹, ha riconosciuto un valore primario al diritto di negoziazione e azione collettiva³⁰ e sancito il principio della massima estensione possibile dei diritti fondamentali³¹.

L'impostazione suggerita pare avvalorata anche dalla più recente giurisprudenza della Corte di Strasburgo, la quale si sta mostrando sempre più incline ad attrarre nel proprio ambito giurisdizionale i diritti sociali di natura collettiva, incanalandoli nella prospettiva dei diritti umani³². A partire dal *revirement* operato nella sentenza *Demir e Baykara c. Turchia* la Corte europea dei diritti dell'uomo ha collocato la libertà sindacale, il diritto di negoziazione collettiva e il diritto di sciopero all'interno dell'art. 11 CEDU considerandoli diritti strumentali alla protezione e garanzia dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole³³.

3. Alla ricerca di nuovi strumenti d'azione sindacale: auto-organizzazione e coalizioni sociali

Se non è inverosimile immaginare un intervento di sostegno del legislatore all'azione sindacale delle organizzazioni dei lavoratori digitali, la vera sfida per tali aggregazioni spontanee è la creazione di una rete nazionale ed europea che sia in grado di intercettare e sintetizzare gli interessi collettivi, superando particolarismi locali in favore di un coordinamento globale ed

²⁸ Cfr. art. 23 Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; art. 22 Patto internazionale di Diritti Civili e Politici; art. 8 Patto Internazionale dei Diritti Economici, Sociali e Culturali; Convenzioni OIL n. 87 e n. 98.

²⁹ Cfr. B. Caruso, *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, in *CSDLE, int.*, n. 81/2010; B. Caruso - A. Alaimo, *Dopo la politica i diritti: l'Europa "sociale" nel Trattato di Lisbona*, in *CSDLE, int.*, n. 82/2010

³⁰ Cfr. art. 28 della Carta

³¹ Cfr. art. 53 Carta

³² G. Bronzini, *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, RIDL, 2009, I, p. 975 ss.; M. Merino, *Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour EDH*, *Revue trimestrelle des droits de l'homme*, 2007, p. 481 ss.; G. Zagrebelsky, *Corti costituzionali e diritti universali*, RTDP, 2006, p. 297 ss.

³³ Il rifeimento è a C. edu 12 novembre 2008, *Demir and Baykara c. Turchia*, application n. 34503/97, in www.federalismi.it. Sul punto cfr. la recente riflessione di M.V. Ballestrero, *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, *Labor*, 2017, p. 495 ss.

unitario, e di imporre alle piattaforme innovative forme di contrattazione volte a definire *standard* minimi di tutela.

Per far ciò è innanzitutto indispensabile potenziare la capacità di auto-organizzazione dei movimenti sindacali incentivando relazioni con altre mobilitazioni locali e globali per la giustizia sociale secondo il modello che gli studiosi di relazioni industriali chiamano di *social movement unionism*³⁴. Fare rete con associazioni, società civile e cittadinanza, utilizzando canali comunicativi innovativi negli strumenti e nel linguaggio, è essenziale per rompere l'isolamento del rapporto lavoratore-piattaforma, ricomporre gli interessi collettivi a livello territoriale e stimolare l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle istituzioni³⁵.

Non mancano studi approfonditi che rivelano le potenzialità di coalizioni tra sindacati, società civile e cittadinanza, secondo un modello denominato "sindacalismo dei movimenti sociali", quale strategia innovativa del sindacato per costruire o potenziare la propria sfera di influenza³⁶. Le coalizioni sociali possono fornire gli strumenti alle organizzazioni dei lavoratori per esercitare una maggiore influenza politica in quanto la creazione di rapporti sinergici con la società civile impone di declinare l'agire sindacale all'interno un movimento più ampio di mobilitazione dell'opinione pubblica per la giustizia sociale, aumentando in tal modo la capacità di radicamento territoriale dell'organizzazione sindacale³⁷.

L'allargamento dell'azione sindacale alla cittadinanza sociale non solo permette al sindacato di recuperare lo spirito delle esperienze mutualistiche di fine Ottocento³⁸, ma soprattutto consente di intraprendere nuove strategie

³⁴ Per approfondire cfr. D. Clawson, *The next upsurge. Labour and new social movements*, Ithaca, 2003.

³⁵ Sul punto cfr. D. Di Nunzio - A. Brunetti - C. Mancini, *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, 2015, 3, p. 143 ss., spec. p. 161, i quali rilevano la «necessità di costruire reti nei processi produttivi per superare la frammentazione, per ricomporre le filiere e riconnettere le istanze aziendali con quelle sociali, per ridare protagonismo al sindacato e, anche alle istituzioni e alla cittadinanza»

³⁶ Cfr. A. Tattersall, *Power in coalition. Strategies for strong unions and social change*, Cornell University Press, 2010.

³⁷ Cfr. L. Dorigatti, *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15»*, *QRS*, 2015, 3, p. 125 ss.; A. Gupta, *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast food workers come about, and what is its endgame?*, in *In These Times*, 11 novembre 2013, http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential.

³⁸ Cfr. L. Gallino, *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, in *Nuvole*, n. 34/2008, secondo cui «non bisogna dimenticare che i sindacati si sono sviluppati, e sono cresciuti, in forma di, o attorno a casse di mutuo soccorso».

federative del lavoro idonee a contrastare frammentazione e segmentazione occupazionale.

Si tratta del riconoscimento del ruolo del sindacato quale intermediario non solo tra lavoratori e datori di lavoro, ma, anche e soprattutto, tra “cittadini lavoratori” e potere pubblico nella gestione e perseguimento di interessi generali dell’ordinamento³⁹. Secondo tale concezione il sindacato è il soggetto collettivo che permette l’integrazione dei lavoratori nella Repubblica e forma di organizzazione in grado di conciliare libertà e solidarietà⁴⁰.

L’attitudine del soggetto collettivo a farsi principio di organizzazione sociale⁴¹, tuttavia, muta la natura rappresentativa del soggetto collettivo il quale passa dalla rappresentazione delle “volontà” alla rappresentanza degli “interessi”, connessa al riconoscimento al soggetto collettivo di un potere sociale più vasto⁴² idoneo a trasformarlo da soggetto di diritto privato “puro”, portatore dell’interesse collettivo della comunità di riferimento (i lavoratori iscritti), in un soggetto portatore degli interessi della generalità dei cittadini-lavoratori⁴³. Tale divaricazione fra lo schema volontaristico e la funzionalità para-pubblica della rappresentanza sindacale, talvolta guardata con sospetto dalla dottrina perché considerata come un valore ideologicamente connotato e contiguo al corporativismo⁴⁴, testimonia la “friabilità” del vincolo associativo⁴⁵ sia per la dilatazione del campo rappresentativo sia per il mutamento quali-quantitativo delle stesse forme di estrinsecazione dei poteri negoziali⁴⁶. Perseguendo tale strada senza adeguati correttivi si rischia di mettere in discussione la stessa

³⁹ Sull’istituzionalizzazione del sindacato come elemento di contemperamento di interessi pubblici generali in contesti di crisi cfr. A. Baylos, *La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis*, Civitas, 1985, 21, 27 ss.

⁴⁰ Sul punto cfr. le riflessioni di A. Lyon-Caen, *Democrazia e attività sindacale. Qualche riflessione a partire dall’esperienza francese*, in *Democrazia sindacale e relazioni industriali nell’esperienza comparata*, a cura di M. BIAGI, Maggioli, 1989, 51 ss.

⁴¹ L’elaborazione del sindacato come principio di organizzazione è stata fortemente sostenuta dalla dottrina francese, per tutti, si v. P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Levy, 1988.

⁴² Sul punto v. B. Veneziani, *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, DLRI, 1989, p. 350 ss.

⁴³ Per approfondire tale trasformazione si rinvia a M. D’Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss.

⁴⁴ Emblematico sul punto lo storico saggio di F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo “erga omnes”*, RTDPC, 1963, p. 570 ss.; nel quale l’autore considerava l’istituzionalizzazione del sindacato prevista nella seconda parte dell’art. 39 Cost. come un segno di continuità con il periodo corporativo.

⁴⁵ Utilizza tale espressione M. Rusciano, *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, 1987, p. 237 ss.

⁴⁶ Così B. Veneziani, *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, cit., 7 ss.

categoria dell'autonomia collettiva come fondamento teorico del rapporto tra il singolo e l'organizzazione sindacale⁴⁷.

Si pone così la questione della posizione del lavoratore come soggetto rappresentato e destinatario finale di decisioni vincolanti assunte da un agente collettivo comunque costituito e che prescinde dallo *status* di affiliato o membro della comunità della quale il sindacato è tutore⁴⁸.

Tale questione è stata efficacemente riassunta da autorevole dottrina nella domanda «chi rappresenta chi?»; o, se vogliamo, in «chi decide a nome di chi, in base a quale mandato e con quale responsabilità?»⁴⁹.

Tali quesiti problematici rendono evidente il fatto che, se si vuole realmente perseguire la strada delle coalizioni sociali, il rapporto tra base e rappresentanze sindacali non può limitarsi al principio passivo della delega ma deve coinvolgere direttamente e in prima persona i soggetti rappresentati dalla coalizione sociale secondo innovativi schemi di partecipazione diretta.

Solo operando in tale direzione è possibile immaginare una solidarietà vera tra differenti categorie di lavoratori e tra lavoratori e cittadini e rendere credibile la definizione di modelli paritari di cooperazione tra soggetti eterogenei, prospettare alleanze sociali di interessi collettivi divergenti in nome di un fine sociale comune, valorizzare le istanze di autodeterminazione dei lavoratori e rilanciare sul piano della cittadinanza metropolitana una rinnovata vocazione all'interesse generale⁵⁰.

Dal punto di vista dell'organizzazione, le esperienze più fortunate si muovono dal locale al nazionale: i collettivi nascono come realtà territoriali e come tali si interrelano tra loro a livello nazionale ed europeo sia attraverso reti preesistenti (network studenteschi, movimenti sociali, sindacalismo di base) sia attraverso canali istituzionali (tavoli di ascolto e confronto con le amministrazioni locali) ovvero attraverso processi informali di costruzione di relazioni e di messa in rete.

⁴⁷ La dottrina è vastissima, senza pretesa di completezza cfr. B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992, p. 116 ss.; M.G. Garofalo, *Rappresentatività sindacale e pluralità degli interessi*, DL, 1985, p. 418 ss.; M. Persiani, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporativa*, DL, 1984, p. 8 ss.; P. Tosi, *Contratto collettivo e rappresentanza sindacale*, PL, 1985, p. 363 ss.

⁴⁸ Sul punto cfr. M. D'Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss. spec. p. 66.

⁴⁹ Il riferimento è a M. D'Antona, *«Chi rappresenta chi»: i debiti della decima legislatura*, LD, 1992, 531 ss.

⁵⁰ Così F. Chicci, *Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo*, QRS, 2015, 1, p. 95 ss., spec. pp. 107-110.

Parallelamente pare ineludibile elaborare forme di conflitto in grado di tenere assieme l'individuale e il collettivo, superando il solipsismo dell'autonomia in favore di politiche rivendicative idonee a coniugare istanze solidaristiche comuni con necessità di mestiere proprie delle differenti forme e tipologie di lavoro digitale⁵¹.

4. (segue) Il ruolo delle istituzioni locali: pratiche neo-concertative e promozione del consumo critico

Il modello proposto presuppone un nesso indissolubile tra diritti sociali, diritti del lavoro e cittadinanza e richiede un'attivazione diretta di tutti gli attori sociali nei confronti delle piattaforme committenti: lavoratori, istituzioni locali e cittadini-consumatori.

Il soggetto pubblico, in particolare, può giocare un duplice ruolo: promuovere pratiche neo-concertative, divenendo parte attiva del processo negoziale con le piattaforme digitali per la fissazione di *standard* minimi di tutela del lavoro e promuovendo politiche di incentivo alla stipula di accordi collettivi territoriali trilaterali di tutela del lavoro digitale, e stimolare il c.d. "consumo critico" della cittadinanza nei confronti dei soggetti che rispettano i diritti minimi di dignità e sicurezza del lavoro fissati a livello locale.

Per quanto concerne il primo aspetto deve registrarsi una grande vitalità della concertazione territoriale, in controtendenza rispetto alla sorte della concertazione nazionale (considerata una fase conclusa delle relazioni industriali italiane), soprattutto per quanto concerne il finanziamento del *welfare* locale e la gestione delle crisi⁵².

Fin dagli anni Novanta, infatti, i governi locali hanno dimostrato un forte interesse alla creazione di buone e fruttuose relazioni industriali fra gli attori sociali, esprimendo la volontà di democratizzare il governo politico territoriale di

⁵¹ Sul punto cfr. 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, p. 197 ss.; S. Busso - P. Rivetti, *Libertà condizionata. Le strategie de precari della ricerca tra spazi di agency e vincoli*, in *Mappe della precarietà. Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Emil di Odoia, 2012, p. 145 ss.; L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, QRS, 2015, 3, p. 183 ss.

⁵² Sul punto cfr. V. Bavaro, *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, DRI, 2017, n. 1, 13 ss., spec. 34 ss.; A. De Felice, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, RGL, 2015, I, p. 79 ss.; S. Costantini, *Verso una nuova stagione di concertazione territoriale?*, LD, 2005, n. 1, p. 27 ss.; A. Viscomi, *Prassi di concertazione territoriale: spunti per una riflessione critica*, LD, 2004, n. 2, p. 335 ss.

sviluppo economico-industriale⁵³. Ciò è avvenuto promuovendo contratti d'area e patti territoriali quali meccanismi collaborativi tra imprese e rappresentanze dei lavoratori per la programmazione ed attivazione di politiche economiche di sviluppo locale⁵⁴.

Come è stato osservato da attenta dottrina «la persistenza di tale prassi nei diversi ambiti di competenza delle politiche pubbliche locali dimostra che la maggiore aderenza alle situazioni di crisi del *welfare* pubblico e degli effetti della crisi economica spinge le autonomie locali a ricercare soluzioni maggiormente condivise»⁵⁵.

Si rileva una tendenza ad adottare modelli di *governance* locale delle politiche del lavoro che mirano a strutturare l'azione di governo del territorio con il consenso delle parti sociali⁵⁶. Tale tendenza rivitalizza il protagonismo negoziale e propositivo del sindacato il quale si fa sempre più promotore, artefice e garante di istanze sociali generali che interessano l'intera cittadinanza territoriale. Ciò spiega il perché non di rado vengano creati veri e propri "partenariati sociali" che raccolgono attorno ad un unico tavolo negoziale tutti gli *stakeholder* del territorio con il fine di concertare gli investimenti pubblici nelle politiche di sviluppo.

L'evoluzione di tale modello è la c.d. "contrattazione sociale" con la quale, in maniera più diretta, il potere politico locale concorda con il sindacato la messa in funzione di servizi sociali rivolti alla cittadinanza. Tale contrattazione, tuttavia, modifica il naturale potere di rappresentanza dell'organizzazione

⁵³ Il modello seguito è quello sancito nel c.d. "Patto di Natale" (ufficialmente *Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione*) del 22 dicembre 1998 con il quale si è dato un forte impulso alla concertazione territoriale: «la concertazione dovrà essere estesa e coinvolgere più direttamente Regioni, Province, Comuni. Il vasto trasferimento di compiti e funzioni fino ad ora esercitate dallo Stato, trasferimento che assegna agli enti locali leve amministrative e risorse cruciali per la concertazione territoriale (dal mercato del lavoro ai settori produttivi ed alle politiche sociali, al territorio e all'ambiente) necessita di adeguate forme di coordinamento con i governi regionali e locali, in modo tale che gli accordi di concertazione impegnino anche i diversi livelli di governo e di amministrazione interessati».

⁵⁴ Sul punto cfr. P. Albi, *La contrattazione sindacale nella programmazione per lo sviluppo*, DLRI, 2001, n. 91, p. 417 ss. Tra gli accordi trilaterali si v. a livello provinciale il Protocollo d'intesa del 25 ottobre 2004 tra comune di Genova, associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori sul lavoro nero e sicurezza; l'Accordo del 12 settembre 2005 sui lavoratori atipici tra Comune di Bologna, Bidil.Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil insieme alle categorie datoriali del Pubblico Impiego. A livello regionale sono particolarmente significative le esperienze dei c.d. "Patti per lo sviluppo e l'occupazione" stipulati in Toscana, Lombardia, Valle D'Aosta, Emilia-Romagna, Umbria Marche e Abruzzo.

⁵⁵ Così V. Bavaro, *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, cit., p. 35.

⁵⁶ Sul punto cfr. F. Maino, *Imprese, lavoratori e istituzioni locali: verso un welfare sempre più territoriale*, RPS, 2015, n. 1, p. 59 ss.

sindacale in quanto travalica i naturali confini del lavoro per rivolgersi ad una platea composta di lavoratori, cittadini e consumatori.

La *ratio* di queste politiche neo-concertative è quella di rendere il livello territoriale l'ambito più adatto per regolare la dimensione sociale funzionale alla dimensione economica dell'impresa⁵⁷.

Se ciò, indubbiamente, apre nuovi spazi di agibilità negoziale per il sindacato nella gestione e controllo dello sviluppo dell'economia digitale a livello territoriale, tuttavia rischia anche di modificare in senso lobbistico il modello di relazioni industriali territoriali depotenziando, o rendendo quanto meno secondario, il carattere conflittuale e rivendicativo del sindacato nei confronti della controparte datoriale⁵⁸.

5. La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”: verso un rilancio della contrattazione territoriale?

Nonostante i rischi segnalati, è innegabile che il livello territoriale sia l'ambito contrattuale collettivo più adatto a recepire le istanze rivendicative dei lavoratori della *gig economy*.

A tale conclusione pare condurre non solo il fatto che le piattaforme tendono a modulare e ad adattare l'organizzazione del lavoro digitale ai differenti contesti urbani in cui operano ma, soprattutto, la considerazione secondo cui a livello locale è più facile creare virtuosi meccanismi di coalizione sociale tra istituzioni, organizzazioni spontanee dei lavoratori, sindacati confederali e cittadinanza in grado di incidere sul potere di mercato delle piattaforme nel contesto urbano mediante la leva reputazionale. Ciò permette di porre le basi per lo sviluppo di un contropotere collettivo in grado di aprire nuovi ed alternativi spazi di contrattazione.

Un esempio emblematico di ciò è la stipula della c.d. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, sottoscritta dal Comune di Bologna con Cgil, Cisl, Uil, Riders Union e le piattaforme Sgnam e MyMenù.

⁵⁷ Cfr. L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.

⁵⁸ Sul punto v. G. Capano - R. Lizzi - A. Pritoni, *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell'Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collateralismo*, *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2014, n. 3, p. 323 ss.

La Carta si configura come un accordo territoriale trilaterale di livello cittadino⁵⁹ disciplinante il rapporto individuale di lavoro dei *riders* occupati presso le piattaforme firmatarie sia mediante la fissazione di standard minimi inderogabili di tutela sia mediante clausole di rinvio alla contrattazione aziendale contenenti obblighi a trattare.

Dal punto di vista delle relazioni industriali, è importante rilevare come l'amministrazione Comunale abbia assunto un ruolo determinante nelle trattative conducendo in prima persona i negoziati con le imprese digitali sulla base di una piattaforma rivendicativa elaborata preventivamente con le organizzazioni autonome dei lavoratori digitali e i sindacati confederali.

L'obiettivo dell'intesa è «migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori digitali operanti nel comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano»⁶⁰

Per quanto concerne la tecnica negoziale l'intesa si segnala per l'ampio respiro della regolamentazione, rivolta «a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali», e per la scelta di rivolgersi a tutti i lavoratori digitali «indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro»⁶¹. È chiaro l'intento delle parti stipulanti di creare un modello universale di regolamentazione del lavoro digitale che va ben al di là della (limitata e circoscritta) efficacia soggettiva del contratto collettivo.

Tale vocazione universalistica è del resto espressa a chiare lettere nella Premessa laddove si indica come obiettivo specifico dell'intesa quello di «promuovere la diffusione di una nuova cultura del lavoro digitale in Italia e in Europa»⁶². L'aggancio con il livello regolativo europeo è chiaramente sancito nei

⁵⁹ Per una classificazione dei diversi tipi di contratti territoriali si v. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, 2001, p. 409 ss.; M.C. Cataudella, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, *Tratt CP*, 2014, II, p. 671 ss., spec. p. 683. Secondo tali autori è possibile distinguere tre diverse categorie di contratti territoriali: a) contratto territoriale che è oggetti di rinvio da parte della legge (contratti di riallineamento retributivo, patti territoriali, contratti d'area); b) accordo territoriale interconfederale e/o trilaterale (patto che vede l'intervento esclusivo o prioritario dell'organizzazione sindacale orizzontale e la partecipazione, nel caso dell'accordo trilaterale, di esponenti delle istituzioni locali); c) contratto territoriale di categoria (contratto che regola il rapporto individuale di lavoro, integrando quanto disposto a livello di contrattazione collettiva nazionale).

⁶⁰ Così art. 1, comma 1.

⁶¹ Così art. 1 comma 2.

⁶² Così ultimo capoverso "Premessa"

numerosi richiami al Pilastro Europeo dei diritti sociali⁶³ e alla proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione⁶⁴.

Per quanto concerne il contenuto dell'intesa essa consta di 12 articoli raggruppati in quattro capi riguardanti rispettivamente: I. scopo oggetto e ambito di applicazione (art. 1); II. diritti di informazione (artt. 2 e 3); III. diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali (artt. 4-10); IV. sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta.

I punti più innovativi sono le previsioni contenute nel capo III: un monte ore garantito da concordare in sede di contrattazione aziendale⁶⁵; un compenso orario fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili⁶⁶; un'indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari come lavoro notturno, festivo o in condizioni metereologiche sfavorevoli⁶⁷; il principio della necessaria giustificata del recesso collegato a un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali⁶⁸; il diritto alla salute e sicurezza⁶⁹; la previsione di un'assicurazione contro infortuni e malattie sul lavoro e sinistri stradali con copertura dei danni nei confronti di terzi⁷⁰; diritti collettivi di organizzazione sindacale, assemblea retribuita e conflitto⁷¹.

A tutto ciò si collega un impegno del Comune a mettere in campo misure di incentivo alla sottoscrizione (risorse e spazi)⁷² e di disincentivo dei comportamenti in contrasto con la Carta⁷³.

Nonostante l'efficacia limitata ai soli lavoratori delle due imprese firmatarie, tale intesa mostra chiaramente come sul piano dell'effettività delle tutele la contrattazione collettiva territoriale possa creare strumenti adeguati di

⁶³ V. punto 9, "Premessa": «la sfida è quella di garantire che il mercato del lavoro digitale nel contesto urbano si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, in linea con i più recenti indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5, "Occupazione flessibile e sicura" del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con Raccomandazione(UE) 2017/761 del 26/4/2017)»

⁶⁴ V. punto 12, "Premessa".

⁶⁵ Cfr. art. 2, comma 2, lett. j

⁶⁶ Cfr. art. 4, comma 1

⁶⁷ Cfr. art. 4, comma 2

⁶⁸ Cfr. art. 5, comma 3

⁶⁹ Cfr. art. 6, commi 1 e 3

⁷⁰ Cfr. art. 6, comma 2

⁷¹ Cfr. artt. 9 e 10

⁷² V. art. 11

⁷³ V. art. 12

protezione dei lavoratori digitali, sposando un'ottica rimediale che prescindendo dal dilemma qualificatorio tra autonomia e subordinazione.

Tale livello della contrattazione, inoltre, ha l'ulteriore pregio di non compromettere nemmeno l'azione individuale di riconoscimento della collaborazione etero-organizzata che *ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015* garantisce l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato. Tale disciplina protettiva rischierebbe, invece, di essere negata in caso di contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'eccezione contenuta nel comma 2 del medesimo art. 2, d.lgs. 81/2015.

Infine, la dimensione territoriale metropolitana della contrattazione pare la più idonea a realizzare un'efficace cooperazione tra lavoratori, cittadini e istituzioni. Solo riscoprendo a livello locale il valore fondativo della solidarietà, è possibile ipotizzare nuove forme di «mutualismo conflittuale»⁷⁴ in grado di riaffermare qual nesso indissolubile tra lavoro e cittadinanza che il capitalismo delle piattaforme sta tentando di rompere.

Bibliografia

- Albi P., *La contrattazione sindacale nella programmazione per lo sviluppo*, DLRI, 2001, n. 91, p. 417 ss.;
- Bavaro V., *Prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, DRI, 2017, n. 1, 13 ss., spec. 34 ss.;
- Ballestrero M.V., *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, Labor, 2017, p. 495 ss.
- Ballestrero M.V. - Balandi G., *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino, 2005;
- Barile N., *Brand new world*, Lupetti, 2009;
- Baylos A., *La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis*, Civitas, 1985, 21, 27 ss.;
- Bellardi L., *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in DRI, 2005, 1, p. 70 ss.;
- Benkler Y., *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*, Yale University Press, 2006;
- Branc G., *Libertà e diritto di sciopero*, in *Diritto di sciopero* Cedam, 1968, 73 ss.;
- Bronzini G., *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, RIDL, 2009, I, p. 975 ss.

⁷⁴ Sul concetto di mutualismo conflittuale si v. S. Cannavò, *Mutualismo. Ritorno al futuro per la sinistra*, Edizioni Alegre, 2018; sono il quale con tale espressione si intende il processo politico di costruzione di una società basata su legami di solidarietà finalizzati a fornire «risposte immediate a bisogni immediati», in grado di valorizzare l'agire comune e la cooperazione produttiva, morale, intellettuale e solidale tra i cittadini.

- Busso S. - Rivetti P., *Libertà condizionata. Le strategie de precari della ricerca tra spazi di agency e vincoli*, in *Mappe della precarietà. Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Emil di Odoja, 2012, p. 145 ss.
- Calamandrei P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, RGL, 1952, I, 221 ss.;
- Cannavò S., *Mutualismo. Ritorno al futuro per la sinistra*, Edizioni Alegre, 2018;
- Capano G. - Lizzi R. - Pritoni A., *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell'Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collateralismo*, *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2014, n. 3, p. 323 ss.;
- Carr N., *The shallows. What the internet is doing to our brains*, W.W. Norton, 2011;
- Caruso B., *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piove)*, in *CSDLE, int.*, n. 81/2010;
- Caruso B. - Alaimo A., *Dopo la politica i diritti: l'Europa "sociale" nel Trattato di Lisbona*, in *CSDLE, int.*, n. 82/2010
- Caruso B., *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992;
- Caruso L. - Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.
- Castells M., *L'età dell'informazione: economia, società, cultura*, Ube, 2002-2203, vol. 3;
- Cataudella M.C., *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, *Tratt CP*, 2014, II, p. 671 ss.;
- Chicci F., *Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo*, *QRS*, 2015, 1, p. 95 ss.
- Clawson D., *The next upsurge. Labour and new social movements*, Ithaca, 2003
- Costantini S., *Verso una nuova stagione di concertazione territoriale?*, *LD*, 2005, n. 1, p. 27 ss.;
- Crouch C., *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, *Stato e mercato*, 2012, 1, p. 55 ss.;
- D'Antona M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss.;
- D'Antona M., *«Chi rappresenta chi»: i debiti della decima legislatura*, *LD*, 1992, 531 ss.;
- De Felice A., *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, RGL, 2015, I, p. 79 ss.;
- Di Nunzio D. - Brunetti A. - Mancini C., *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, 2015, 3, p. 143 ss.
- Donini A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 1, p. 63 ss.;
- Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss.;
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *LLI*, 2015, vol. I, 1, 49 ss.;
- Donini A., Forlivesi M., Rota A., Tullini P., *Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, *Transfer*, vol. 23, 2, p. 207 ss.;
- Dorigatti L., *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15»*, *QRS*, 2015, 3, p. 125 ss.;
- Ferrario S., *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, RGL, 2009, I, 1, p. 47 ss.;
- Forlivesi M., *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.;
- Forlivesi M., *La sfida della rappresentanza dei lavoratori 2.0*, *DRI*, 2016, 3, p. 662 ss.
- Formenti C., *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011;
- Gallino L., *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, in *Nuvole*, n. 34/2008

- Garofalo M.G., *Rappresentatività sindacale e pluralità degli interessi*, DL, 1985, p. 418 ss.;
- Giugni G., *Introduzione alla studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960;
- Gupta A., *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast food workers come about, and what is its endgame?*, in *In These Times*, 11 novembre 2013, http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential;
- Jolly G. - Prouet E., *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi*, France Stratégie, doc. du travail n. 04/2016;
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, p. 59 ss.;
- Lassandari A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, 2001
- Lyon-Caen A., *Democrazia e attività sindacale. Qualche riflessione a partire dall'esperienza francese*, in *Democrazia sindacale e relazioni industriali nell'esperienza comparata*, a cura di M. BIAGI, Maggioli, 1989, 51 ss.;
- Maino F., *Imprese, lavoratori e istituzioni locali: verso un welfare sempre più territoriale*, RPS, 2015, n. 1, p. 59 ss.
- Mancini F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976;
- Mancini F., *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, RTDPC, 1963, p. 570 ss.;
- Merino M., *Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour EDH*, *Revue trimestrelle des droits de l'homme*, 2007, p. 481 ss.;
- Mondelli M., *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, DRI, 2010, 3, p. 674 ss.;
- Montuschi L., *La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro*, Tratt CP, 2010, p. 415 ss.;
- Mortati C., *Il lavoro nella costituzione*, in DL, 1954, I, 149 ss.;
- Napoli M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, *JUS*, 2008, 1, p. 59 ss.;
- Napoli M., *Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, DRI, 1998, 3, p. 297 ss.;
- Pedrazzoli M., *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una «formazione sociale»?», *QC*, 2011, 4, p. 969 ss.;*
- Pedrazzoli M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, DLRI, 1998, p. 509 ss.
- Persiani M., *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporativa*, DL, 1984, p. 8 ss.;
- Recchia G., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.;
- Romagnoli U., *Rappresentare la cittadinanza industriale*, LD, 1999, 4, p. 547 ss.;
- Romagnoli U., *Art. 40*, in *Rapporti economici. Art. 35-40*, *Comm B*, Zanichelli, 1979;
- 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*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 197 ss.;
- Rusciano M., *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, 1987, p. 237 ss.
- Scarpelli F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione de rapporto dei lavoratori parasubordinati*, LD, 1999, 4, p. 553 ss.;
- Scognamiglio R., *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Cedam, 1996, p. 904 ss.;
- Silberman M.S. - Irani L., *Operating an employer reputation system: lessons from Turkooption, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.;
- Smuraglia C., *La costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Feltrinelli, 1958;

- Tattersall A., *Power in coalition. Strategies for strong unions and social change*, Cornell University Press, 2010
- Tosi P., *Contratto collettivo e rappresentanza sindacale*, PL, 1985, p. 363 ss.
- Treu T., *Sub art. 35*, in *Comm B*, Zanichelli, 1979, I, 5 p. ss.
- Tullini P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss.;
- Tullini P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.;
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, RGL, 2016, I, 4, p. 748 ss.;
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, LLI, 2015, vol. I, 1, p. 1 ss.;
- Vecchi B., *Marxiani nella società della conoscenza*, in *Marx e la società del XXI secolo*, a cura di F. Antonelli - B. Vecchi, Ombre Corte, 2012, p. 19 ss.;
- Veneziani B., *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, DLRI, 1989, p. 350 ss.;
- Viscomi A., *Prassi di concertazione territoriale: spunti per una riflessione critica*, LD, 2004, n. 2, p. 335 ss.
- Voza R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004;
- Zagrebel'sky G., *Corti costituzionali e diritti universali*, RTDP, 2006, p. 297 ss.
- Zoppoli L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.