



Comitato economico sociale europeo

SOC/561

Il ruolo delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile nelle nuove forme di lavoro

PARERE

del Comitato economico e sociale europeo

**Ruolo e prospettive delle parti sociali e di altre organizzazioni della società civile
nel contesto delle nuove forme di lavoro
(parere esplorativo richiesto dalla presidenza estone)**

Relatrice: **Franca SALIS-MADINIER**

Correlatore: **Jukka AHTELA**

Consultazione	Presidenza estone del Consiglio dell'UE, 17/03/2017
Base giuridica	Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali, cittadinanza
Adozione in sezione	19/07/2017
Adozione in sessione plenaria	20/09/2017
Sessione plenaria n.	528
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	184/2/3

1. Conclusioni e raccomandazioni

- 1.1 Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) ritiene più che mai necessario riconoscere il ruolo che svolgono il dialogo sociale e la contrattazione collettiva a tutti i livelli, e considera inoltre essenziale rafforzare tale ruolo in un periodo, come l'attuale, di grandi trasformazioni in campo digitale, ambientale e demografico, che inducono a loro volta dei profondi cambiamenti tanto per i lavoratori quanto per i datori di lavoro, oltre che per le loro relazioni reciproche in quanto parti sociali.
- 1.2 A giudizio del CESE, le trasformazioni in atto sono di portata tale da richiedere una riflessione collettiva, ampia e inclusiva. Il metodo giusto si basa su un dialogo sociale a tutti i livelli e sulla partecipazione di tutti i soggetti interessati per cercare sempre nuove risposte pertinenti, avanzare delle proposte e progettare il mondo di domani.
- 1.3 Le parti sociali, in quanto soggetti interessati, devono dar prova di lucidità riguardo all'accelerazione e alla vasta portata dei rivolgimenti in atto, dimostrarsi determinati a limitarne gli effetti negativi e nutrire la convinzione che l'economia della condivisione possa generare sviluppi positivi e opportunità da cogliere.
- 1.4 Il CESE è convinto che gli obiettivi e i principi fondamentali del dialogo sociale conservino tutta la loro validità nel nuovo mondo del lavoro. Il dialogo sociale, che comprende tra l'altro l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, deve basarsi sulla fiducia reciproca e sul rispetto delle pratiche in uso nei diversi Stati membri.
- 1.5 Il CESE ha ribadito in numerosi pareri il ruolo centrale che riveste il dialogo sociale nelle nuove forme di lavoro¹. Al dialogo sociale spetta un ruolo di primo piano a tutti i livelli pertinenti, e sempre nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali.
- 1.6 Il CESE ritiene che, nella fase attuale, sia impossibile anticipare tutte le opportunità e le sfide future dell'economia digitale. Il ruolo del dialogo sociale e, più in generale, nell'ambito socioculturale non consiste nell'opporvi a questi mutamenti, bensì nell'imprimere loro il miglior orientamento possibile per sfruttare tutti i benefici che tali trasformazioni possono apportare per la crescita, per la promozione delle innovazioni e delle competenze, per un'occupazione di qualità e per il finanziamento sostenibile e solidale della protezione sociale.
- 1.7 Già in un precedente parere il CESE ha avuto modo di affermare che la rappresentanza sindacale e la contrattazione collettiva vengono rimesse in discussione nel caso dei lavoratori delle piattaforme². Occorre pertanto eliminare gli ostacoli all'esercizio dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)³.

¹ [GU C 125 del 12.11.2013, pag. 10](#), [GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54](#) e [GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161](#).

² [GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54](#).

³ Articoli 12 e 28 della Carta, e convenzioni dell'OIL nn. [87](#) e [98](#), v. anche infra, paragrafi 3.2 e seguenti.

- 1.8 Il digitale mette in discussione i metodi tradizionali di gestione e di direzione aziendale, oltre a richiedere una gestione partecipativa e la definizione di "regole del gioco" collettive. Questo nuovo metodo di gestione deve prevedere luoghi deputati all'espressione e il coinvolgimento dei dipendenti nella risoluzione dei problemi e nella condivisione delle pratiche al fine di consolidare i punti di riferimento comuni, rafforzare le competenze professionali e ottimizzare l'impiego delle risorse umane nel processo di innovazione e di sviluppo dell'impresa.
- 1.9 Al tempo stesso, il CESE riconosce che le nuove forme di lavoro, accompagnate da una disintermediazione e da cambiamenti rapidi e continui, richiedono un adeguamento delle strutture e delle modalità del dialogo sociale.
- 1.10 Il CESE raccomanda di rispettare l'autonomia delle parti sociali che, attraverso la contrattazione collettiva, si sono impegnate a immaginare forme innovative di dialogo sociale e a fornire risposte adeguate alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, tanto nelle imprese tradizionali quanto nell'ambito delle piattaforme digitali.
- 1.11 Nel presente parere il CESE illustra una serie di prime iniziative sperimentali, risposte e soluzioni innovative, pratiche sindacali e risultati di contrattazioni collettive che rispondono alle sfide poste dai cambiamenti sopra descritti.
- 1.12 Il CESE osserva che la digitalizzazione e i suoi effetti sul lavoro devono rappresentare una priorità sia a livello europeo che per tutti gli Stati membri, e diventare una tematica centrale del dialogo sociale. Il CESE raccomanda di:
- monitorare gli sviluppi, le tendenze, i rischi e le opportunità derivanti dalla digitalizzazione e l'impatto di tali fattori sulle relazioni industriali, le condizioni di lavoro e il dialogo sociale;
 - rafforzare l'efficacia e la pertinenza del dialogo sociale rispetto agli sviluppi che intervengono nel mondo del lavoro attraverso strumenti appropriati quali lo scambio di informazioni, la realizzazione di studi prospettivi, la condivisione delle buone pratiche e un quadro sia giuridico che non giuridico adeguato.
- 1.13 Le profonde trasformazioni che interessano oggi il mondo del lavoro sollevano anche la questione di una maggiore cooperazione tra le parti sociali e le altre organizzazioni della società civile. Il CESE ha già avuto modo di osservare che occorre distinguere chiaramente tra dialogo sociale e dialogo civile; tuttavia, benché non sia possibile unificare questi due dialoghi, essi non dovrebbero essere totalmente separati l'uno dall'altro⁴. Del resto, tra le iniziative citate nel presente parere figurano concertazioni ad ampio raggio a livello governativo, nel cui ambito anche altri soggetti interessati della società civile sono associati alle discussioni più generali sull'impatto globale del digitale.

2. Introduzione

- 2.1 Nell'attuale periodo di grandi rivolgimenti, il CESE raccomanda - sull'esempio di quanto avvenuto nel 1985, quando alle parti sociali e al dialogo sociale venne attribuita una legittimità e

4

[GU C 458 del 18.12.2012, pag. 1.](#)

conferito un ruolo di grande rilievo nella costruzione europea - di rafforzare il ruolo delle parti sociali a tutti i livelli, riconoscendo al contempo il ruolo che svolgono i rappresentanti della società civile.

2.2 Le nuove forme di lavoro frammentato e l'aumento del numero di lavoratori atipici richiedono il coinvolgimento di questi lavoratori grazie ad una maggiore informazione e ad una consultazione rafforzata, nonché tramite un adeguamento dei diritti collettivi, delle disposizioni in materia di orario di lavoro e dei diritti sociali⁵.

3. **La realtà del lavoro svolto tramite le piattaforme**

3.1 Secondo un'indagine Eurobarometro⁶, il 17 % dei cittadini dell'UE utilizza le piattaforme digitali in qualità di clienti e/o di lavoratori. La maggioranza di questa percentuale della popolazione è altamente qualificata e vive nei centri urbani. Tuttavia, tra questi cittadini, soltanto il 5 % dei lavoratori offre regolarmente servizi e lavoro tramite tali piattaforme, mentre il 18 % lo fa solo sporadicamente. Il lavoro tramite le piattaforme svolto come attività principale, quindi, rimane ancora marginale, benché sia in crescita. Il digitale e l'intelligenza artificiale hanno invece delle ripercussioni ben più significative sul lavoro nelle aziende tradizionali e, senza voler trascurare il lavoro svolto tramite le piattaforme, il dialogo sociale deve concentrarsi su questi sviluppi che trasformano radicalmente la natura e l'organizzazione del lavoro.

3.2 Nella prospettiva dello svolgimento di negoziati sulle condizioni di lavoro, il CESE chiede di effettuare un'indagine sulla situazione contrattuale dei *microlavoratori* e sulle altre nuove forme assunte dai rapporti di lavoro, oltre che sugli obblighi degli intermediari. Sono necessari dei chiarimenti circa queste forme di lavoro e circa il regime fiscale e di sicurezza sociale ad esse applicabile

3.3 Il CESE raccomanda che la Commissione europea, l'OCSE e l'OIL collaborino con le parti sociali alla definizione di disposizioni adeguate in materia di condizioni di lavoro dignitose e di tutela dei lavoratori online nonché dei lavoratori coinvolti in altri rapporti di lavoro di nuovo tipo. Anche se le azioni dovranno essere realizzate per la maggior parte a livello nazionale, settoriale o di luogo di lavoro, l'elaborazione di un approccio a livello UE sarebbe, a giudizio del CESE, vantaggiosa⁷.

3.4 Per il CESE è motivo di particolare preoccupazione il fatto che la rappresentanza sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori del settore digitale vengano rimessi in discussione. Si potrebbero così applicare delle norme di concorrenza ai lavoratori autonomi, i quali si trovano in realtà in una situazione simile a quella di un lavoratore dipendente. Occorre pertanto verificare, caso per caso, quale sia la situazione effettiva dei lavoratori interessati, e, nel

⁵ [Come ha riconosciuto la commissaria europea Marianne Thyssen in occasione della conferenza co-organizzata dall'Istituto sindacale europeo \(ETUI\) e dalla Confederazione europea dei sindacati \(CES/ETUC\) nel giugno 2016 sul tema *Dare forma al nuovo mondo del lavoro*.](#)

⁶ [Flash Eurobarometro 438, *The use of collaborative platforms* \("L'utilizzo di piattaforme collaborative"\), marzo 2016.](#)

⁷ [GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54.](#)

caso in cui la loro attività non venga prestata in maniera autonoma, eliminare gli ostacoli che tendono ad escludere questi lavoratori dalla contrattazione collettiva e dalla rappresentanza sindacale⁸.

4. **Il digitale e le questioni prioritarie che le parti sociali devono affrontare nel quadro del dialogo sociale**

4.1 Il CESE ritiene che tra i temi più importanti del dialogo sociale nell'era della digitalizzazione debbano figurare le questioni dell'occupazione, del passaggio da un posto di lavoro all'altro, della formazione lungo tutto l'arco della vita⁹, in particolare della formazione, dei sistemi di protezione sociale e della sostenibilità del loro finanziamento¹⁰, delle condizioni di lavoro e della retribuzione e, infine, della sicurezza del reddito.

5. **L'occupazione e la formazione professionale**

5.1 È difficile valutare pienamente quale sarà l'evoluzione qualitativa e quantitativa nel campo dell'occupazione in seguito alla transizione digitale, tanto più che gli effetti possono essere diversi a seconda dei settori e delle attività interessati da tale transizione.

5.2 Ciononostante, è compito delle parti sociali anticipare tali sviluppi per adeguare le competenze dei lavoratori alle nuove professioni¹¹. A tale proposito rivestono un'importanza prioritaria aspetti quali la formazione lungo tutto l'arco della vita e l'adattamento del contenuto di tale formazione alle competenze digitali. In alcuni Stati membri esistono diritti minimi al congedo di studio/formazione retribuito. Bisognerebbe valutare se tali diritti costituiscano, per i lavoratori e i datori di lavoro, uno strumento appropriato per tenere il passo con la domanda di competenze e se sia necessario introdurre misure a livello europeo per diffondere tali esperienze nell'UE¹².

6. **La protezione sociale**

6.1 È necessario esaminare e, se del caso, adattare il funzionamento del sistema di sicurezza sociale, dal momento che è stato concepito per carriere professionali retribuite senza soluzione di continuità, ossia per una situazione che è sempre meno diffusa. In un decennio il numero di cittadini europei che lavorano a tempo parziale è cresciuto di 11 milioni (oggi il totale di questi lavoratori è di 44 milioni), e il numero di lavoratori con un contratto a tempo determinato è aumentato di oltre 3 milioni (attualmente sono 22 milioni in totale)¹³.

8 [GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54.](#)

9 Il CESE sta elaborando un parere sul tema *Competenze/Nuove forme di lavoro*.

10 Sull'adattamento necessario dell'imposizione fiscale e dei contributi del lavoro nelle piattaforme per finanziare la protezione sociale, cfr. [GU C 13 del 15.1.2016, p. 161.](#)

11 Parere del CESE sul tema *Competenze/Nuove forme di lavoro*, attualmente in fase di elaborazione.

12 [GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161.](#)

13 [Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa, aprile 2017.](#)

6.2 A livello europeo e nazionale occorre compiere delle scelte politiche in materia di finanze e di fiscalità per garantire la sostenibilità dei nostri sistemi di protezione sociale, e il dialogo sociale deve affrontare queste tematiche¹⁴.

7. **L'evoluzione giuridica del rapporto di subordinazione**

7.1 In un precedente parere¹⁵ il CESE ha espresso la convinzione che sia la stessa definizione di lavoro sia la distinzione, di per sé strutturante, tra lavoro dipendente e lavoro autonomo debbano conoscere un'evoluzione sul piano giuridico, affinché i lavoratori del settore digitale non rimangano privi di protezione. Il CESE chiede di chiarire gli statuti e i rapporti esistenti nell'economia digitale, per assicurarsi che ciascun lavoratore goda di diritti e di una protezione sociale adeguati. Le parti sociali hanno un importante ruolo da svolgere per garantire che tale processo conduca a un risultato positivo, equo e sostenibile, e che vengano affrontate le eventuali zone grigie in termini di diritti e di tutele.

8. **Gli effetti sul lavoro**

La digitalizzazione incide in profondità sia sulle organizzazioni già esistenti che su quelle di nuova creazione. L'impatto esercitato dalla digitalizzazione sui metodi di lavoro, così come il rapido aumento del lavoro a distanza in numerosi settori, sono fenomeni in forte ascesa. Secondo uno studio recente di Eurofound, nell'insieme dell'UE a 28 in media i telelavoratori e i lavoratori mobili nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) rappresentano circa il 17 % dei lavoratori dipendenti¹⁶.

8.1 L'incremento del numero di telelavoratori e di lavoratori mobili obbliga le parti sociali a trovare nuove soluzioni e metodi innovativi per entrare in contatto con quei lavoratori che non sono più fisicamente presenti nei locali delle aziende.

9. **Sorveglianza e controllo del lavoro**

9.1 Se a un certo numero di lavoratori le TIC e la digitalizzazione offrono la possibilità di essere autonomi nella gestione dell'orario e del luogo di lavoro (dal momento che sono valutati più sui risultati ottenuti che sulle ore di presenza), nel caso di altre categorie di lavoratori le tecnologie dell'informazione e della comunicazione impongono una maggiore sorveglianza e un controllo rafforzato del lavoro da essi svolto.

9.2 Le parti sociali devono - mediante il dialogo sociale - raccogliere queste sfide per tutelare gli interessi collettivi di tutti questi lavoratori e garantire un lavoro di qualità.

¹⁴ Pareri del CESE sul tema *Tassazione dell'economia della condivisione* e sul tema *Sistemi sostenibili di sicurezza e protezione sociale nell'era digitale*, attualmente in fase di elaborazione.

¹⁵ [GU C 75 del 10.3.2017, pag. 33.](#)

¹⁶ [Eurofound \(Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro\): *Lavorare in qualsiasi momento, ovunque e i suoi effetti sul mondo del lavoro*, aprile 2017.](#)

10. **I lavoratori connessi in permanenza e i rischi per la salute**

- 10.1 Se un uso sempre più massiccio delle TIC può offrire a determinati lavoratori un'opportunità di libertà e di autonomia e rendere possibile una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, nel caso invece in cui tale uso non sia ben controllato, esso può comportare anche dei rischi per la salute. L'aumento del numero di lavoratori che soffrono di stress e di esaurimento psicofisico (*burn-out*) è una realtà preoccupante e generatrice di costi, rispetto alla quale il dialogo sociale deve trovare delle soluzioni. Nel quadro del pacchetto di misure di accompagnamento del pilastro europeo dei diritti sociali, la Commissione ha presentato una proposta di direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza¹⁷.
- 10.2 Le TIC¹⁸ possono anche impedire che sussista una linea di demarcazione netta tra vita professionale e vita privata. Tra le soluzioni che si impongono figurano un dialogo ad ampio raggio per limitare la disponibilità permanente dei lavoratori, la loro formazione ad un utilizzo efficace delle TIC nonché l'introduzione di nuovi diritti, come ad esempio il diritto - di recente introdotto in Francia - di non essere connessi ("diritto alla disconnessione").

11. **Partecipazione dei lavoratori agli organi decisionali**

- 11.1 La maggiore autonomia che la digitalizzazione tendenzialmente consente a determinati lavoratori costituisce una sfida per le aziende, i loro organi, la loro governance, nonché per i loro metodi di gestione e le loro strutture gerarchiche tradizionali. Questi sviluppi impongono una gamma più ampia di forme di dialogo sociale e richiedono attività di informazione e consultazione nonché un forte coinvolgimento dei lavoratori, i quali possono contribuire in prima persona all'adozione di pratiche innovative e di processi di sviluppo vantaggiosi sia per l'azienda che per i relativi soggetti interessati.
- 11.2 Tenendo presente questo contesto generale, il CESE reputa necessario che i lavoratori dispongano di un peso maggiore e di una partecipazione rafforzata in seno agli organi decisionali. La fiducia dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali nonché il loro contributo, a tutti i livelli e in tutti gli organi pertinenti, a livello locale e/o a quello dei consigli di amministrazione e di vigilanza, sono elementi di importanza capitale. Il loro coinvolgimento nell'anticipazione degli sviluppi futuri, nella gestione e nelle decisioni da prendere in merito a questi cambiamenti sono altrettanti fattori essenziali per far fronte agli effetti delle trasformazioni digitali e creare una mentalità e una cultura orientate all'innovazione. Secondo una relazione di Eurofound, la maggior parte dei dirigenti d'azienda ritiene che la partecipazione dei dipendenti alle scelte aziendali costituisca un vantaggio competitivo¹⁹.

17 [Comunicazione della Commissione europea dal titolo *Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano*, COM\(2017\) 252 final, aprile 2017](#), e parere del CESE sullo stesso tema in fase di elaborazione (SOC/529).

18 [Cfr. lo studio di Eurofound *Lavorare in qualsiasi momento, ovunque e i suoi effetti sul mondo del lavoro*, 2017](#).

19 ["Work organisation and employee involvement in Europe"](#), 2013, cfr. anche [GU C 161 del 6.6.2013, p. 35](#).

11.3 Il CESE reputa che nel quadro delle nuove organizzazioni del lavoro si debbano prendere in considerazione forme appropriate di consultazione e informazione dei lavoratori. Sia a livello nazionale che di singole imprese, le parti sociali dovrebbero trovare le soluzioni più idonee per garantire la partecipazione di questi soggetti.

12. **I primi risultati del dialogo sociale sul digitale negli Stati membri: principi e buone pratiche**

12.1 I governi di alcuni Stati membri hanno lanciato un dialogo sulle opportunità e sulle sfide poste dalla digitalizzazione, al quale hanno preso parte sindacati, datori di lavoro, ricercatori e rappresentanti della società civile.

12.2 Qui di seguito il CESE presenta le iniziative adottate in un certo numero di paesi per prepararsi per tempo alle nuove forme di lavoro - iniziative che coinvolgono le parti sociali e i soggetti della società civile, comprese le organizzazioni giovanili e quelle impegnate nella lotta alla povertà.

12.2.1 La Germania ha avuto un ruolo di pioniera nel 2015 con la pubblicazione del Libro verde intitolato *Reinventare il lavoro - Lavoro 4.0*, con cui ha avviato il dialogo sull'attuazione del digitale con le parti sociali e gli altri soggetti interessati.

12.2.2 In Francia è stato istituito un *Conseil national du numérique* (Consiglio nazionale del digitale); nel 2015 è stata pubblicata la relazione Mettling sul tema *Transformation numérique et vie au travail* ("Trasformazione digitale e vita lavorativa"), elaborata con il contributo di sindacati, datori di lavoro e semplici cittadini e contenente una serie di raccomandazioni che le aziende devono applicare.

12.2.3 Iniziative analoghe, adottate dai governi con il coinvolgimento delle parti sociali, del mondo accademico e di esponenti della società civile, sono state realizzate anche in Austria, Finlandia, Svezia, Portogallo, Italia, Spagna, Ungheria e Danimarca.

Il CESE ritiene che i risultati scaturiti da questo dialogo multilaterale vadano consolidati a livello europeo e che le esigenze e le problematiche che ne sono emerse debbano essere prese in considerazione nelle iniziative europee per contribuire a definire un quadro di riferimento armonizzato.

13. **Le parti sociali e l'evoluzione dei temi abordati nel dialogo sociale e delle iniziative sindacali riguardo al digitale**

13.1 Le iniziative sperimentali, che il CESE illustra qui di seguito in maniera non esaustiva, sono state adottate in parecchi Stati membri e costituiscono altrettanti esempi di evoluzione delle pratiche sindacali e di acquisizione di nuovi diritti grazie alla contrattazione collettiva sulle nuove forme di lavoro.

13.2 In Francia i lavoratori hanno visto riconosciuti due nuovi diritti: il primo, sancito dalla legge sul Lavoro dell'agosto 2016, è il diritto alla disconnessione, introdotto per rispondere ai rischi posti

dal lavoro senza confini e senza limitazioni. Questo diritto garantisce ai lavoratori che utilizzano le TIC la possibilità di limitare la connessione permanente.

- 13.3 Il dialogo sociale nelle imprese mette in atto tale diritto alla disconnessione tramite contratti collettivi a livello di impresa o di categoria. In alcune aziende sono stati inoltre negoziati degli accordi in materia di telelavoro e di lavoro agile. Sempre nel 2016, le parti sociali hanno firmato il primo accordo sul digitale in Europa in seno ad un gruppo del settore delle telecomunicazioni; l'accordo prevede in particolare l'istituzione di un comitato con le parti sociali incaricato di una riflessione in tempo utile sulle nuove competenze necessarie in futuro per i lavoratori in seguito agli sviluppi del digitale.
- 13.4 L'altro nuovo diritto ottenuto dai lavoratori in Francia è quello di fruire di un *compte personnel d'activité* ("conto personale di attività"): disponibile per tutte le categorie di lavoratori (lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi - compresi quelli fittizi -, nonché lavoratori che prestano la loro attività tramite le piattaforme), esso consente di riunire in un unico conto trasferibile i diritti alla formazione, alle prestazioni di previdenza sociale, alle indennità di disoccupazione e alla pensione.
- 13.5 Si fanno inoltre strada pratiche sindacali di tipo innovativo: alcuni sindacati hanno creato una piattaforma per proporre nuovi servizi ai lavoratori autonomi, come ad esempio l'assicurazione malattia, garanzie di prestazioni previdenziali e servizi giuridici adeguati alle loro attività professionali.
- 13.6 Il sindacato IG Metall, in Germania, e il sindacato Unionen, in Svezia, hanno concluso nel giugno 2016 un partenariato per monitorare e valutare il lavoro svolto sulle piattaforme digitali con l'obiettivo di anticipare le trasformazioni indotte dalla nuova economia e di mettere a punto strumenti digitali di comunicazione sindacale che permettano ai lavoratori autonomi e ai *crowdworker* (lavoratori che prestano la loro attività tramite piattaforme digitali) di organizzarsi. La piattaforma sindacale così costituita si rivolge ai lavoratori al di là dei confini nazionali e consente quindi un'accessibilità transfrontaliera. Anche in Germania è stato concluso un accordo di categoria sul lavoro agile che tiene conto delle nuove forme di lavoro: telelavoro, lavoro nomade e lavoro a domicilio.
- 13.7 In Italia i sindacati hanno negoziato in alcune aziende accordi per i lavoratori atipici che prevedono garanzie in materia di copertura previdenziale e di assicurazione malattia che, fino ad oggi, erano prerogativa dei lavoratori dipendenti di tipo convenzionale, nonché un'assistenza giuridica idonea.
- 13.8 In Danimarca e in molti altri paesi dell'UE, così come negli Stati Uniti, le nuove forme di lavoro digitale sono state ampiamente criticate dai sindacati in quanto non sono disciplinate dalle normative sul lavoro in vigore nei settori tradizionali né sono soggette a tassazione. La società di trasporti Uber, emblematica del lavoro svolto tramite piattaforme, è stata al centro delle discussioni sull'economia digitale. Il nodo del dibattito era far riconoscere i conducenti di Uber come lavoratori dipendenti e, di conseguenza, obbligare la società di trasporti a dichiararli, a

versare i relativi contributi del datore di lavoro e a rispettare le normative sul lavoro²⁰. Le organizzazioni sindacali intendono in particolare negoziare, a nome dei lavoratori delle piattaforme, livelli minimi di retribuzione, criteri trasparenti che regolino gli algoritmi e che determinino il punteggio e la valutazione attribuiti a tali lavoratori, nonché condizioni di lavoro dignitose²¹.

13.9 Nei Paesi Bassi anche i lavoratori con contratti flessibili o "autonomi" hanno iniziato a riunirsi in organizzazioni sindacali.

13.10 Il dialogo sociale europeo nel settore metalmeccanico ha portato il sindacato IndustriAll e l'organizzazione dei datori di lavoro del settore metalmeccanico CEEMET alla firma di una posizione comune sull'impatto della digitalizzazione e sulle azioni da intraprendere²².

13.11 A livello europeo, BusinessEurope, UNI Europa, il CEEP et l'UEAPME hanno firmato una dichiarazione comune sull'impatto del digitale nel mondo del lavoro e hanno messo in luce le principali sfide cui sono confrontati i responsabili europei e le parti sociali²³.

Bruxelles, 20 settembre 2017

Georges DASSIS

Presidente del Comitato economico e sociale europeo

20 [Nel Regno Unito, Uber è stata condannata nella causa *Y Aslam, J Farrar e altri* controUber; la società è ricorsa in appello.](#)

21 [Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie \("Le ripercussioni sociali della digitalizzazione dell'economia"\), Christophe Degryse, Documento di lavoro ETUI 2016.02, ReformsWatch, servizio d'informazione online dell'Istituto sindacale europeo \(ETUI\), 2016; Trade unions must organise people working through platforms \("I sindacati devono dare un'organizzazione ai lavoratori delle piattaforme"\) Gunhild Wallin, Nordic Labour Journal, giugno 2016; e *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*, \("Digitalizzazione e vita lavorativa: gli insegnamenti tratti dalla casistica relativa a Uber in tutta Europa"\), Eurofound, gennaio 2016.](#)

22 [An IndustriAll Europe & CEEMET joint position \("Posizione comune di IndustriAll Europe e CEEMET"\)](#), 8 dicembre 2016.

23 [Dichiarazione delle parti sociali europee sulla digitalizzazione, firmata il 16 marzo 2016 in occasione del vertice sociale trilaterale.](#)