

GIIG ECONOMY

Una proposta per regolare il lavoro
tramite piattaforme digitali

Premessa

Il fenomeno della gig economy, cioè dei lavori on demand su piattaforme digitali, in Italia si sta pian piano affermando senza dubbio.

Riguarda sia i fattorini delle consegne a domicilio, sia i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa tramite le piattaforme digitali in altri contesti – anche delle forme più disparate – tipo lo sviluppo web, il web design, il lavoro domestico, il retail, la ristorazione, la creazione e la moderazione di contenuti digitali, giusto per citarne alcuni.

L'impatto di queste forme di lavoro ricade in maniera sempre più considerevole su diversi settori di rappresentanza e sull'occupazione dei lavoratori che rappresentiamo.

Basta citare due recenti ricerche: la prima, della fine del 2017, pubblicata grazie al lavoro congiunto di Uni Europa, Feps (Fondazione Europea per gli Studi Progressisti) e Università di Hertfordshire, dove si stima una presenza di più di 5 milioni di italiani che accedono alle piattaforme digitali ogni settimana per cercare lavoro; la seconda, pubblicata a fine luglio 2018, dalla Fondazione Debenedetti, che ridimensiona le cifre ponendo i gig worker italiani in una forbice tra i 700mila e 1 milione.

A livello internazionale le istituzioni, le parti sociali, le università e vari studiosi hanno già prodotto alcune proposte di policy che vanno dalla proposta di modifica della direttiva europea sui contratti, alla [COM(2016) 356 final, Un'agenda europea per l'economia collaborativa] della Commissione Europea e al primo tentativo in Francia di norma di legge grazie alla cosiddetta "Loi Travail" n° 2016-1088 dell'8 agosto 2016, dalla succitata ricerca "Digital Footprint" di UNI Europa con le relative indicazioni operative sul fenomeno, alla "Carta di Francoforte" (Frankfurt Paper on Platform-Based Work) e il "Manifesto per salvare la gig economy" di Valerio De Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman.

Anche la giurisprudenza internazionale si è già pronunciata – in diversi casi, nonostante la presenza di casi avversi – a favore del riconoscimento come lavoro subordinato dei fattorini della gig economy come nel recente caso della sentenza del Tribunale di Valencia, o dell'ente che in Belgio è l'equivalente del nostro Ispettorato del lavoro ha deciso che il rapporto di lavoro dei fattorini di Deliveroo sia da considerarsi come una "relation de travail salarié".

Anche in Italia e all'estero esistono piattaforme che già prevedono la presenza di lavoratori subordinati come nel caso delle app di lavoro domestico Yougenio e Le Cicogne, Hilfr in Danimarca che ha addirittura stipulato un contratto con i sindacati per mettere in regola i lavoratori, Laundry in Gran Bretagna che assume i propri lavoratori o l'australiana Airtasker che ha dei delegati con ruoli di rappresentanza e contrattazione, o il caso del codice di condotta "Ground Rules for Paid Crowdsourcing / Crowd working" sottoscritto nell'ottobre 2017 da 8 piattaforme di crowd sourcing per una collaborazione proficua ed equa tra aziende e crowd workers, giusto per citarne alcune.

Dato il contesto appena definito e prendendo spunto dalle suddette proposte di policy, abbiamo realizzato un documento per provare a dare un contributo concreto per garantire più diritti e tutele ai lavoratori delle piattaforme digitali.

Dicembre 2018

La proposta

Diritti sindacali

Ai lavoratori della Gig Economy deve essere garantita la possibilità di esercitare i diritti sindacali già riconosciuti agli altri lavoratori – diritto di sciopero, di rappresentanza e alla contrattazione collettiva inclusi – secondo quanto previsto dalla legge 300 del 20 maggio 1970 e successive modifiche e integrazioni.

L'esercizio di tali diritti deve compiersi senza alcun rischio di discriminazione di alcun tipo o punizione da parte del datore di lavoro.

Il ruolo delle istituzioni a tutti i livelli è di favorire il dialogo tra le parti sociali e sostenere delle forme di contrattazione collettiva.

TITOLO I - Lavoro a chiamata tramite piattaforma o app

All'interno della gig economy esiste una parte di "lavoro a chiamata tramite app", gestito da piattaforme che mettono in contatto clienti e lavoratori per il trasporto di cose e persone, l'esecuzione di lavori domestici, la preparazione di cibo, ecc.

Chiarire la definizione di lavoro subordinato

Nel caso di attività lavorativa pienamente coincidente con l'oggetto sociale dell'impresa, il rapporto di lavoro dovrebbe essere qualificato di tipo subordinato.

È necessario adattare gli indici di subordinazione – potere direttivo, potere disciplinare, organizzazione del lavoro, orario e paga – al contesto produttivo della gig economy.

Va preferita una subordinazione "attenuata" considerato che anche nel caso di subordinazione può essere riconosciuto un elevato margine di autonomia nello svolgimento della prestazione.

Laddove si restasse nell'ambito della parasubordinazione, bisogna rendere effettivo l'articolo 2 del decreto legislativo 81 del 2015, dove per le cosiddette collaborazioni etero-organizzate si prevede l'estensione della disciplina del lavoro subordinato ai prestatori di lavoro.

In ogni caso è opportuno garantire alle parti sociali e quindi alla contrattazione collettiva di disciplinare il rapporto di lavoro dei lavoratori della gig economy quantomeno in materia di:

- Compenso minimo
- Monte ore minimo garantito
- Tutela di salute e sicurezza sul lavoro
- Tutela della privacy e dell'attività lavorativa

Contrattazione

Le piattaforme più mature dovrebbero offrire contratti di lavoro subordinato per quel contingente di lavoratori che garantisce il grosso delle commesse.

Dopo una fase di avvio, le statistiche e i dati raccolti possono contribuire a definire un numero di assunzioni stabili, a tempo pieno e/o parziale – tenendo conto delle fasce orarie in cui certi servizi sono maggiormente richiesti.

Le società potrebbero tuttavia continuare a servirsi di collaboratori – prevedendo anche un riferimento alla disciplina sui contratti di lavoro intermittente, da definire tramite contrattazione integrativa aziendale - per far fronte ai picchi.

Se i lavoratori subordinati delle piattaforme hanno un altro lavoro principale, vengono applicate le leggi nazionali previste per i secondi impieghi.

Lavoro agile

Nel caso di rapporti di lavoro di natura subordinata, si guardi alla disciplina di legge nazionale sul lavoro agile per agevolare le prestazioni da remoto.

Bilateralità

Tramite accordi specifici con gli enti bilaterali di categoria, si potranno fornire servizi aggiuntivi relativi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale.

TITOLO II - Crowd working

Il crowd work è un lavoro dato in outsourcing su piattaforme online in maniera spesso molto parcellizzata e che può potenzialmente essere svolto da qualsiasi parte del mondo.

Lavoro autonomo

A quanti invece si rivolgono alle piattaforme digitali in ragione della potenziale flessibilità organizzativa va garantita un'organizzazione del lavoro personalizzata o progetti complessi con tempi non stretti.

Se si inquadra il lavoratore come autonomo, allora si applichino le previsioni varate dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 in fatto di indennità di maternità o paternità, diritto alla disconnessione, garanzia per pagamenti certi, agevolazioni per la formazione, possibilità di certificazione professionale, il diritto di organizzazione sindacale, il diritto di sciopero inteso come peculiare strumento di tutela contro i comportamenti ritorsivi della piattaforma, forme di ammortizzatori sociali in caso di discontinuità lavorativa.

In questo caso, l'intrusione della piattaforma va limitata, specie se dovesse sconfinare in sorveglianza diretta, formazione periodica o direttive al dettaglio.

Trattamento economico

Dove i lavoratori sono pagati per risultato (per esempio: sulla moderazione di contenuti), bisognerà definire un rapporto equivalente con la paga oraria prevista dalla contrattazione collettiva di categoria.

Qualora siano previsti contratti di lavoro intermittente, le paghe dovrebbero includere anche un'indennità ragionevole per le spese di viaggio, le spese di attesa, i tempi di preparazione e il tempo speso per presentare un nuovo lavoro/offerta.

Per le piattaforme di lavoro online che presentano al proprio interno lavoratori iscritti da diverse parti del mondo e con costi di vita fortemente competitivi per lo stesso lavoro e in assenza di una contrattazione collettiva anche di livello transnazionale, dovrebbe essere adottato quale principio generale per la regolamentazione dei rapporti di lavoro la legislazione o la contrattazione collettiva del paese di residenza del lavoratore.

Sarebbe opportuno che le policy aziendali e i contratti di lavoro siano redatti sia nella lingua del Paese dove la piattaforma digitale opera, sia in una o più lingue riconosciute a livello internazionale (inglese, francese, spagnolo, arabo, cinese, per esempio).

Gestione delle controversie sui pagamenti

Va concessa la possibilità di contestare un rigetto, se immotivato o fraudolento, offrendo al lavoratore la possibilità di informarsi e giustificarsi.

Gli Ispettorati del lavoro possono essere il luogo di incontro per le conciliazioni tra il gestore della piattaforma, il committente (che sia azienda o utente privato) e lavoratore.

Si può immaginare un sistema indipendente di risoluzione delle controversie sulla qualità del servizio reso, con un panel di arbitri in rappresentanza di tutte le parti coinvolte per garantire la terzietà del giudizio (in questo caso vincolante).

Fondo di protezione sociale

I contributi derivanti dalle attività di crowd working verso un fondo comune dovrebbero essere condivisi tra lavoratori, piattaforme, clienti e lo Stato, e dovrebbero essere proporzionali, portabili e resi obbligatori a livello nazionale, qualora fosse necessario.

La contribuzione verso il suddetto fondo si potrà effettuare tramite account SpID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) – o futuri sistemi pubblici di identità digitale – dei soggetti interessati ai fini di monitorare l'attività lavorativa su piattaforme digitali e far interagire il proprio account con i servizi online dell'Inps, dell'Inail e degli altri enti di competenza per la gestione degli aspetti contributivi/previdenziali e di assistenza.

Da definire tramite accordo tra le parti interessate i termini della contribuzione che potrebbe avvenire in base al tempo lavorato o a scaglioni di reddito accumulato tramite lavoro su piattaforme di crowd working.

Portabilità del rating

Il rating maturato su una piattaforma di crowd working, così come la storia lavorativa che ha condotto a quel rating (clienti serviti, prestazioni svolte), rappresentano un portfolio personale di credibilità e professionalità, quindi deve essere – anche su base opzionale per il lavoratore – portabile.

Si devono garantire l'adattabilità e l'inter-operabilità su altre piattaforme della carriera digitale costruita nel tempo.

Qualora si continui ad applicare le clausole di esclusiva che vincolano i lavoratori, si dovranno considerare veri e propri patti di non concorrenza, dunque monetizzabili per il lavoratore.

Valutazione dei clienti

Introdurre il diritto per tutti i lavoratori (al di là dello status di impiego) di essere informati delle valutazioni negative dei clienti e avere la possibilità di replicare. Se necessario, fare ricorso.

Comunicazione, sospensione e cessazione del rapporto di lavoro

I lavoratori, al di là dello status di impiego, devono essere informati in tempi ragionevoli della cessazione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro delle piattaforme di crowd working devono realizzare degli strumenti di contatto per consentire ai lavoratori di comunicare velocemente in caso di emergenza e in relazione ai problemi di pagamento, sospensione e interruzione del rapporto di lavoro ed eventuali dispute.

Assicurazione e aspetti legali

Bisogna avviare un confronto con le società assicurative e altri stakeholders per fissare delle linee guida per gli aspetti assicurativi e legali, relativi ai lavoratori, ai clienti e a terze parti.

Protezione dei dati

Stabilire delle linee guida per assicurare che i dati personali dei lavoratori siano gestiti nel rispetto delle norme europee e nazionali di riferimento.

Salute e sicurezza

Fare riferimento al Testo Unico sulla salute e sicurezza del lavoro.

Trasparenza

Gli operatori di piattaforma dovrebbero prevedere un momento di confronto con policy maker, studiosi e partner sociali per la condivisione – su base almeno annuale - dei dati principali, anonimizzati se necessario, e tramite un modello di tipo open data.

In particolare, si propone che la suddetta lista di attori lavori insieme per:

- chiarire i processi interni delle piattaforme a tutti i soggetti operanti sulla piattaforma;
- migliorare l'accesso dei lavoratori alle informazioni relative ai committenti e sull'applicazione finale del lavoro svolto;
- sviluppare buone pratiche e infrastrutture di condivisione di dati e informazioni per fornire ai policy maker le informazioni richieste per sviluppare al meglio delle policy e assicurare conformità con i regolamenti applicabili;
- monitorare l'andamento del mercato del lavoro e dell'andamento dell'economia delle piattaforme.

La raccolta di dati utili per il monitoraggio delle piattaforme si potrebbe realizzare sul portale Cli-clavoro del Ministero del Lavoro.