



DON'T GIG UP



ITALIA

Rapporto sui Casi studio nazionali

Autori:

Ivana Veronese
Antonella Pirastu
Pierluigi Richini
(UIL)

Feliciano Iudicone
(Fondazione Giacomo
Brodolini)

(Traduzione dalla versione originale in inglese)

NOVEMBRE 2019



Questo rapporto è stato realizzato per il progetto Don't GIG up! grazie al finanziamento del Bando VP/2017/004 della "Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione" della Commissione Europea. Le opinioni espresse in questo rapporto riflettono unicamente il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non è responsabile in nessun caso per l'utilizzo che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

INTRODUZIONE

Il presente rapporto è stato prodotto nell'ambito del progetto "Don't GIG up!", realizzato con il cofinanziamento della Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea, con l'obiettivo di migliorare le competenze e le conoscenze sul ruolo che i sindacati e il dialogo sociale possono ricoprire per la tutela dei gig workers.

Nell'arco dei suoi 24 mesi (da febbraio 2018 a gennaio 2020), il progetto combina attività di analisi e di ricerca-azione al fine di analizzare le caratteristiche della gig economy, nonché le sfide che essa pone, nei seguenti Paesi: Germania, Francia, Italia, Polonia, Spagna e Svezia.

La prima fase dello studio è stata dedicata alla redazione di un Rapporto sullo Stato dell'Arte, un documento utile a delineare una panoramica sul dibattito politico, sociale e accademico sulle caratteristiche della gig economy, nonché sulle riforme e sui dati a essa relativi nei Paesi interessati dal progetto.

Se il rapporto ha fornito una base conoscitiva comune sul tema, la successiva analisi dei casi studio è pensata per investigare e valutare pratiche orientate ad organizzare i gig workers e ad estendere le loro tutele sul lavoro e previdenziali.

Il confronto sulle pratiche, che si svolge anche mediante tre seminari di apprendimento reciproco, condurrà ad una valutazione finale comparativa su come la gig economy influenza le relazioni industriali sia a livello nazionale che europeo, con lo scopo di produrre delle raccomandazioni politiche.

METODOLOGIA E CONTENUTI DEI CASI STUDIO

Il rapporto è basato su un questionario compilato per ogni caso di studio da esperti designati dai partner del progetto. Il questionario è stato strutturato lungo tre direttrici riguardanti rispettivamente: le caratteristiche di ogni pratica selezionata; le informazioni di contesto sulle piattaforme interessate ed una valutazione finale.

Una versione abbreviata del questionario è stata utilizzata per condurre una mappatura preliminare e per selezionare le pratiche considerate più interessanti ai fini del progetto.

Il questionario è stato integrato con una nota sulle misure oggetto d'indagine e sulle aree di interesse da investigare.

Con l'obiettivo di garantire omogeneità e comparabilità dei risultati, la nota ha fornito anche indicazioni sulle fonti suggerite per le analisi, quali: comunicati stampa e articoli di giornale; letteratura esistente (rapporti, studi, articoli scientifici, opinion paper e documenti politici); recensioni e informazioni disponibili sul sito web 'faircrowd.work' riguardanti il paese interessato dalla ricerca e su forum dove i gig workers interagiscono; dati disponibili sulle condizioni di lavoro provenienti da rilevazioni ufficiali o indipendenti; e interviste con le parti interessate, inclusi coloro che hanno un ruolo diretto nella realizzazione della misura¹.

I partner hanno concordato di condurre un minimo di due interviste semi strutturate per ogni caso (possibilmente per telefono) e di utilizzare il questionario come base per le domande, mettendo a fuoco gli aspetti meglio conosciuti dagli intervistati.

¹ Questo rapporto è basato principalmente sulle informazioni disponibili dalla letteratura e dai siti web delle piattaforme, integrate da interviste con: sindacati, una persona che ha lavorato per Glovo e Deliveroo rispettivamente per due mesi e due anni e con un manager di una grande piattaforma di consegna pasti a domicilio.

CASO 1: Il contratto collettivo nazionale (CCNL) logistica, trasporto merci e spedizione

Descrizione della misura

Quali sono le caratteristiche della misura per quanto riguarda la protezione dei lavoratori della gig economy? (Si prega di far riferimento alle aree di interesse di rilievo tra quelle coperte dalla ricerca)

Il caso studio riguarda la definizione tramite contrattazione collettiva di termini e condizioni di lavoro per i fattorini pensate per coprire le piattaforme digitali di consegna merci.

Come elementi di contesto, va ricordato che l'Italia ha un sistema di contrattazione collettiva a due livelli, in base al quale gli accordi settoriali (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, CCNL) completano o sostituiscono le disposizioni di legge riguardanti molti aspetti del rapporto di lavoro, dalla disciplina sull'orario di lavoro ai contratti di lavoro, oltre a definire i minimi salariali per i diversi profili professionali.

I CCNL sono vincolanti solo per le imprese affiliate alle organizzazioni dei datori di lavoro che li sottoscrivono. La legislazione ha storicamente incentivato l'adesione delle altre imprese delegando i CCNL a definire o a derogare disposizioni di legge in materia di lavoro (ad esempio consentendo loro di introdurre le causali che giustificano l'uso dei contratti a termine). Ciò significa che solo le imprese che aderiscono ad un CCNL specifico potrebbero trarre vantaggio da disposizioni che soddisfano specifiche esigenze di settore in termini di organizzazione della forza lavoro.

Allo stesso tempo, la giurisprudenza si basa sulle tabelle retributive dei CCNL per decidere sulle controversie riguardanti la remunerazione². Ciò rappresenta un forte incentivo per i datori di lavoro non affiliati a rispettare gli stessi livelli retributivi (minimi) di quelli adottati da imprese che svolgono attività simili.

Il tentativo compiuto nel caso in esame consiste proprio nel fornire una disciplina chiara che risponda alla realtà del lavoro su piattaforma.

Attraverso una disposizione specifica inclusa nel CCNL siglato il 3 dicembre 2017, i sindacati dei lavoratori dei trasporti e le organizzazioni dei datori di lavoro che rappresentano le imprese della logistica (a cui le piattaforme non sono associate) hanno concordato di regolamentare “nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni”.

² Nel caso si ritenga un “finto autonomo”, il lavoratore deve prima provare di essere un dipendente e poi dimostrare che l'ambito di applicazione oggettivo del CCNL sia coerente con l'attività dell'azienda e che il livello retributivo invocato corrisponda alle mansioni svolte.

L'accordo ha inoltre revocato il divieto di utilizzare il lavoro a chiamata, eliminando un ostacolo significativo all'adesione al CCNL da parte delle imprese che desiderano adottare una forma di lavoro particolarmente flessibile.

Il 18 luglio 2018, le parti hanno firmato un accordo integrativo che specifica le condizioni di lavoro relative a "lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli".

Come sostenuto dall'intervistato della UILTrasporti, uno dei sindacati che ha partecipato ai negoziati per il CCNL, l'obiettivo in realtà non era solo quello di regolamentare le piattaforme, ma anche di far fronte ad una crescita della "logistica urbana", e in particolare delle consegne in bici. Infatti l'introduzione di divieti sulla circolazione dei veicoli a motore nei centri urbani ha spinto i grandi operatori dei servizi di logistica a integrare le loro flotte con le biciclette, nonché a riorganizzare la logistica dell'ultimo miglio nelle aree urbane.

“Mentre il negoziato procedeva verso alcune soluzioni concrete, scoppiò il caso del food delivery, che fu una coincidenza “calzante”. Infatti, mentre non c'erano problemi significativi per le aziende già strutturate, nonostante alcune incertezze sul corretto livello di inquadramento, qui dovevamo affrontare quelle criticità operative che questa platea di operatori presentava”(Sindacalista della UILTrasporti).

L'attività degli addetti alle consegne impiegati nella logistica dell'ultimo miglio e nelle consegne urbane potrebbe rientrare in diversi CCNL e classificazioni in ragione delle diverse attività svolte dal datore di lavoro; tuttavia, nessuno di questi contratti e classificazioni comprendeva esplicitamente la consegna in bicicletta o per brevi distanze.

La tabella seguente - che si basa e integra una recente analisi della classificazione delle occupazioni nella logistica (Bonanomi, 2019) - fornisce alcuni esempi su come le attività lavorative svolte tramite le piattaforme di "food-delivery" possano ricondursi ad attività d'impresa e profili professionali coperti da alcuni CCNL.

Tabella 1: Possibile copertura da parte dei CCNL e livelli retributivi per i lavoratori delle consegne nelle aziende che recapitano cibo o merci attraverso piattaforme

CCNL	Campo di applicazione	Profili professionali	Minimo salariale mensile	Minimo salariale orario
CCNL Servizi di pulizia e servizi integrati (CCNL Multiservizi)	Servizi alla ristorazione, incluso il trasporto e la veicolazione di pasti	Operai comuni che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la consegna di materiali	€ 1.183,50	€ 6,9
CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (CCNL Terziario)	Servizi logistici alle imprese Servizi ICT Servizi di informatica alle imprese	Fattorini	€ 1.405,89	€ 8,4
CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (CCNL Pubblici Esercizi)	Attività a natura complementare dei pubblici esercizi	Conducenti di motocicli	€1.252,09	€7,3

CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (CCNL Logistica) (Prima dell'accordo integrativo)	Imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto	Operai esperti (es. Facchino specializzato)	€1.543,53 (Febbraio 2018)	€9,2
	Imprese di e-commerce	Operai addetti alla movimentazione merci (es. facchino)	€1.375,19 (Febbraio 2018)	€8,2
CCNL riguardante la logistica (Dopo l'accordo integrativo)	Imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto	Lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli	€1.399,71	€8,4
	Imprese di e-commerce			

*Dove non specificato la retribuzione è calcolata come al 1 Gennaio 2019.

In particolare, le disposizioni concordate nell'accordo integrativo prevedono:

- un livello minimo orario di retribuzione lorda a € 8,4, da aumentare a € 8,8 dopo sei mesi di lavoro, e, limitatamente ai lavoratori che usano ciclomotori e motocicli, a € 9,1 dopo ulteriori nove mesi³;
- un orario di lavoro ordinario in linea con altre occupazioni simili (cioè 39 ore), e un orario di lavoro massimo di 48 ore settimanali;
- alcune misure volte ad evitare orari di lavoro troppo brevi o troppo lunghi: le giornate lavorative devono avere una durata compresa tra le due e le otto ore (10 se il lavoratore è impiegato anche in attività di magazzino), distribuibili su un nastro lavorativo da 13 ore (consentendo così lunghe pause tra l'ora di pranzo e quella di cena, quando la domanda si riduce);
- l'obbligo per le aziende che applicano questo modello di orario di lavoro di incontrare preventivamente i sindacati al fine di verificarne la sussistenza dei requisiti;
- clausole flessibili nei contratti a tempo parziale, compresa la possibilità di cambiare i turni e di aumentare l'orario di lavoro (in quest'ultimo caso è obbligatorio un preavviso di 11 ore);
- l'obbligo per i datori di lavoro di informare in anticipo i lavoratori sui turni, nonché di evitare di definire i turni attraverso sistemi di reputazione basati su algoritmi; e
- l'obbligo per le aziende di fornire i dispositivi di protezione individuale e di assicurare i veicoli contro la responsabilità per danni a terzi.

Inoltre, le parti si sono impegnate a negoziare ulteriori aspetti a livello aziendale.

In qualità di dipendenti, i lavoratori coperti dall'accordo sarebbero soggetti alle tutele previdenziali dell'INPS e all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro analogamente a quanto previsto per i dipendenti del settore privato.

³ Il riferimento salariale è calcolato secondo l'importo in vigore tra il 1 Ottobre 2018 e il 30 Aprile 2019. Gli aumenti minimi sono pianificati a partire dal 1 Maggio 2019 e dal 1 Ottobre 2019.

Descrizione delle piattaforme

Come è organizzato il lavoro nelle piattaforme interessate dalla misura negli ambiti coperti (ad esempio condizioni di impiego, monitoraggio delle prestazioni e flessibilità)?

Gli aspetti principali coperti dal caso in esame sono: retribuzione, organizzazione del lavoro, orario di lavoro e turni di lavoro, ruolo dei sistemi di classificazione, fornitura di dispositivi di protezione individuale, assicurazione contro la responsabilità civile per danni a terzi e protezione sociale.

Il CCNL non affronta la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, in quanto non è titolato a farlo⁴. La strategia consiste invece nel fornire regole chiare e dotate di un significativo grado di flessibilità. In tal modo da un lato si adegua la disciplina al modello di business delle piattaforme e, dall'altro, si introduce un chiaro riferimento alle loro attività e ai loro profili professionali, anche in termini di retribuzione.

In realtà, è acclarato che i CCNL sono poco o per nulla applicati dalle principali imprese che consegnano pasti o merci attraverso le piattaforme.

Come già spiegato nello State of the Art Report, queste imprese utilizzano principalmente contratti di lavoro autonomo occasionale o, più raramente, collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), la cui retribuzione è affidata in entrambi i casi alla contrattazione individuale. Talvolta, il lavoro viene anche intermediato da partner logistici dell'azienda interessata, come nel caso di Just Eat (Guarascio e Sacchi, 2018; Faioli, 2018)⁵

Le condizioni di lavoro sono in linea con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicabili?

Quali sono gli impatti previsti della misura in termini occupazionali e di sicurezza sociale dei lavoratori delle piattaforme?

Se da un lato c'è ancora molta confusione sulla possibile classificazione dei lavoratori delle piattaforme di consegna come parasubordinati⁶, dall'altro ci sono pochi dubbi sul fatto che i contratti di "lavoro autonomo occasionale" non siano adatti al modo in cui il lavoro è gestito dalle piattaforme.

Infatti, questa tipologia si applica ad attività realizzate in modo sporadico e senza alcun tipo di coordinamento da parte del cliente.

L'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) ha addirittura confermato in via non ufficiale che lo schema adottato non corrisponde alle caratteristiche del lavoro svolto attraverso le piattaforme di consegna pasti⁷.

⁴ Tuttavia, ai sensi dell'art. 2 comma 2 del Decreto Legislativo 81/2015 (parte della riforma del diritto del lavoro comunemente chiamata "Jobs Act"), la contrattazione collettiva può stabilire trattamenti economici e normativi che riguardano i lavoratori parasubordinati in ragione di specificità settoriali, combinando lo status di lavoratore autonomo con alcune tutele riservate ai lavoratori subordinati.

⁵ Per ulteriori informazioni si veda anche: <https://www.justeat.it/informazioni/driver-partner>.

⁶ In realtà la giurisprudenza in materia è anche la prima ad interpretare il significato della parasubordinazione dopo la riforma del Jobs Act. Per ulteriori dettagli, si veda lo State of the Art Report.

⁷ Tale posizione è rintracciabile nella relazione annuale 2018 (cfr. INPS, 2018, pagg. 118-119). Precedenti circolari dell'INPS avevano sottolineato l'assenza di coinvolgimento funzionale nell'organizzazione aziendale tra i criteri per individuare la reale natura dei contratti di lavoro autonomo

Il Ministero del Lavoro, invece, non ha fornito alcuna indicazione formale su come classificare le attività dei fattorini delle piattaforme fino ad agosto 2019. Dopo lunghe trattative con i sindacati e le piattaforme sul tema, il Ministero ha promosso disposizioni di legge che stabiliscono una presunzione di rapporto parasubordinato, introducendo al contempo una serie di diritti lavorativi e previdenziali per i lavoratori autonomi che svolgono servizi per le piattaforme di consegna. Tuttavia gli aspetti principali della legge non sono ancora in vigore (Decreto legge n. 101/2019, convertito dalla Legge n. 128/2019).

Per quanto riguarda la retribuzione, le forme contrattuali adottate non sono al momento coperte da tutele. Gli intervistati hanno segnalato un graduale passaggio dalla retribuzione oraria, inizialmente adottata dalla maggior parte delle piattaforme, a sistemi di retribuzione a cottimo o misti. Questi ultimi abbinano una paga base oraria ad una retribuzione basata su parametri legati al numero di consegne e alla distanza da coprire. Poiché il calcolo è effettuato con algoritmi, alcuni intervistati lamentano anche il rischio di “parametri nascosti”, ad esempio applicando retribuzioni inferiori ai lavoratori che rifiutano di accettare consegne durante il turno.

Stando alla vertenza Glovo, i cui fatti risalgono al 2016, il lavoratore coinvolto riceveva una retribuzione oraria di € 7,35, che era aumentata durante i fine settimana e nei giorni festivi. Erano inoltre previsti dei bonus nel caso venissero effettuate più di due consegne all'ora.

Dagli annunci di lavoro vagliati al momento della stesura di questo rapporto, l'azienda adotta un sistema di “paga per consegna” compreso tra i 4 e i 6 euro a consegna, influenzato anche dalla distanza (in termini di chilometri) percorsa e al tempo di attesa nel luogo di ritiro della merce⁸.

Deliveroo è invece passata da una paga oraria ad una paga a consegna, per adottare infine una “tariffa dinamica”. Quest'ultimo schema prevede un importo minimo per consegna (€ 4,10 a settembre 2018), che può aumentare in base alla distanza percorsa⁹.

L'azienda garantisce inoltre “fino al 31 dicembre 2019” un compenso orario di € 7,50 ogni qual volta non riesca a garantire consegne (circostanza ritenuta altamente improbabile dal lavoratore intervistato).

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, i contratti non prevedono una durata minima o massima della prestazione. Le piattaforme spesso sostengono che, a differenza dei comuni schemi lavorativi, spetta al lavoratore decidere quando e quanto lavorare, non alla piattaforma. Eppure, questo è vero solo in parte. La possibilità di scegliere gli orari di lavoro è in realtà influenzata dai sistemi di valutazione e di classificazione.

“occasionalni” (cfr. Circolare INPS n.103/2004). Per maggiori dettagli sulla tipologia contrattuale e sul più ampio dibattito sulla natura autonoma o subordinata del lavoro su piattaforma in Italia, si veda lo State of the Art Report.

8 Si veda: <https://www.youtube.com/watch?v=zbwwOKeKODI>. (Nota del traduttore: la fonte non è più accessibile al momento della traduzione del rapporto).

9 Questa informazione era disponibile sul sito web dell'azienda al seguente link non più accessibile: <https://it.roocommunity.com/dynamic-fee-tariffa-minima-totale-mese-settembre/>.

(Nota del traduttore: le informazioni sulla ‘Tariffa dinamica’ sono attualmente disponibili qui: <https://it.roocommunity.com/pay-2/>). Anche Just Eat sembra muoversi verso uno schema simile (Stinco, 2019).

Come sostiene Deliveroo sul sito italiano della Roocommunity¹⁰:

“Le sessioni per ogni settimana successiva sono disponibili per essere prenotate ogni lunedì dalle ore 17:00.

E' inoltre possibile ottenere un accesso prioritario alle prenotazioni delle sessioni lo stesso Lunedì alle ore 11:00 e alle ore 15:00. [...]

L'accesso prioritario è disponibile per i rider secondo due criteri:

- la percentuale di sessioni prenotate in cui hai effettivamente lavorato;
- il numero di sessioni con maggior richiesta di lavoro in cui hai lavorato (venerdì, sabato e domenica dalle ore 20.00 alle ore 22.00).

Ricorda: puoi cancellare una prenotazione in qualsiasi momento prima dell'inizio della sessione prenotata. Le sessioni cancellate non incidono sull'affidabilità, ma se cancelli una prenotazione con meno di 24 ore di anticipo quel giorno verrà considerato nei 14 giorni lavorati per il calcolo delle statistiche.”

La sezione dedicata sul sito web di Deliveroo specifica inoltre che i ciclofattorini devono effettuare il login almeno 15 minuti prima dell'inizio di ogni turno perché questo sia considerato ai fini delle “statistiche sull'affidabilità” (cioè la valutazione che influenza la capacità di prenotare turni). Se un fattorino accede in ritardo le statistiche non conteggiano il turno tra quelli effettuati.

Il fattorino intervistato ha sottolineato di aver avuto l'impressione di trovarsi in una fase di prova durante i primi mesi di lavoro, dato che erano disponibili solo pochi turni.

“All'inizio, è come se ti stessero testando. Hai poche sessioni prenotabili. Potevo prenotare circa 16 ore alla settimana. Chiedevo chiarimenti, dato che stavo andando bene e sceglievo i turni meno comodi. Mi congedavano scrivendomi semplicemente che quelli erano gli slot disponibili, e suggerendomi di lavorare in slot con un carico di lavoro più elevato.

Dopo tre mesi, ho ottenuto più turni [...] Riuscivo a lavorare anche 10-12 ore al giorno. Ora non riesco più a prenotare più di 30 ore alla settimana. Non so perché”.

Una ricerca di Deliveroo suggerisce che i fattorini sono impiegati per una media di 13 ore alla settimana e ricevono una retribuzione oraria media di 12 euro (Sarzana, 2019).

Le cifre si basano sui dati amministrativi dei 6.500 lavoratori che consegnano il cibo per l'azienda. Tuttavia, sono disponibili pochi dettagli sulla metodologia, né ci sono informazioni sulla distribuzione dei lavoratori per reddito e orario di lavoro.

Le altre piattaforme rilasciano ancor meno dati e cifre.

Dalle interviste sul campo condotte dall'Università degli Studi di Milano con i fattorini delle piattaforme emerge invece che solo il 19% dei fattorini lavora fino a 30 ore settimanali, mentre il 27% lavora tra le 30 e le 39 ore, il 25% tra le 40 e le 49 ore e il 29% sopra le 49 ore (Natale, 2019).

¹⁰ Si veda: <https://roocommunity.com/ssb-domande-frequenti/>. (Nota del traduttore: il testo è ora consultabile alla pagina: <https://it.roocommunity.com/ssb-domande-frequenti/>).

Né le interviste né altre evidenze suggeriscono una pressione delle piattaforme per aumentare l'orario di lavoro. Come sottolineato dalla Riders Union di Bologna, in caso di carenza di manodopera, le piattaforme offrono via e-mail bonus ai lavoratori disponibili ad effettuare il login.

Il manager intervistato ha anche dichiarato che la piattaforma per cui lavora rifiuta tra il 10% e il 20% degli ordini durante i periodi di punta, in quanto il numero di lavoratori disponibili non è sufficiente a soddisfare tutte le richieste. Avere la giusta quantità di lavoratori disponibili durante le ore di punta significherebbe avere troppi lavoratori durante gli altri slot, riducendo il numero di consegne per lavoratore e, quindi, la retribuzione. Tuttavia, questa affermazione non è in linea con le posizioni degli intervistati di parte sindacale, che sostengono invece che il numero di lavoratori è strutturalmente più alto di quello necessario. Tale circostanza, in un sistema retributivo a cottimo, danneggia i lavoratori.

Per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale, le aziende forniscono generalmente alcuni strumenti oltre al contenitore per la consegna della merce, come giacche o caschi per chi consegna in moto. Queste attrezzature sono di solito fornite dietro pagamento di un deposito, talvolta con l'aggiunta di una somma forfettaria.

Le controversie in materia di salute e sicurezza riguardano soprattutto i costi di manutenzione delle biciclette, generalmente a carico del lavoratore¹¹, nonché il rifiuto da parte delle aziende di sospendere il servizio in caso di condizioni meteorologiche avverse. Il primo sciopero di Bologna è proprio scaturito dal rifiuto di alcune piattaforme di sospendere le consegne durante una nevicata (Martelloni, 2018).

Alcune piattaforme assicurano i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro, nonché contro la responsabilità per danni a terzi. Tuttavia, la UILTrasporti ha sostenuto che, in caso di infortunio, ci sono difficoltà nell'attivare la polizza e che la copertura è meno generosa di quella prevista dall'INAIL.

Il lavoratore intervistato ha anche sottolineato che *“i fattorini che guadagnano molto, come quelli che lavorano 12 ore al giorno, stipulano una propria polizza assicurativa”*.

In termini di protezione sociale, anche quando i contratti utilizzati dalle piattaforme garantiscono qualche tutela (come nel caso dei contratti parasubordinati), la copertura effettiva può essere limitata in quanto la durata e l'ammontare delle prestazioni sono strettamente collegate alla retribuzione¹².

¹¹ Alcune piattaforme come Just Eat, offrono sconti sugli acquisti negli esercizi convenzionati, ad esempio il 15% di sconto sugli accessori comprati in un particolare negozio di biciclette. Vedi <https://www.foodpony.it/convenzioni/>.

¹² Si veda anche la sezione 'Descrizione delle piattaforme' nel caso 'Networker.it'.

Valutazione della misura

Quali informazioni qualitative e quantitative sono disponibili sulla misura?

Quali sono gli esiti della misura in termini di diritti lavorativi e sociali dei gig workers?

Per quanto riguarda la copertura del CCNL in questione, tutti gli intervistati hanno confermato che il CCNL non è applicato al momento dalle piattaforme di consegne pasti.

L'intervistato della UILTrasporti ha sottolineato che il CCNL viene effettivamente applicato ai nuovi assunti da parte di grandi operatori logistici già attivi nelle zone urbane con personale alle dipendenze.

Dopo lunghe trattative, i sindacati sono riusciti a raggiungere due accordi a livello aziendale in una piccola azienda fiorentina che produce e consegna pizza. Tuttavia questi accordi agganciano la maggior parte della retribuzione esclusivamente al tempo di consegna dei prodotti, misurato come un tempo standard alquanto ridotto (tra i sette e i 20 minuti per consegna a seconda della distanza). Di conseguenza, la remunerazione complessiva rischia di essere simile o inferiore a quella pagata dalle grandi piattaforme.

Per quanto riguarda il più ampio dibattito che ha suscitato, il CCNL ha ottenuto risultati più interessanti, rappresentando un punto di riferimento per alcune controversie riguardanti i lavoratori delle piattaforme di consegne a domicilio.

L'intervistato della Riders Union di Bologna ha sostenuto che il CCNL è stato sfruttato per chiedere una retribuzione più alta:

“Frank, l'algoritmo di Deliveroo, calcola il numero di fattorini necessari per ogni turno. Ogni volta che sono disponibili meno lavoratori, invia un'e-mail a tutti i lavoratori, offrendo un bonus di 1 euro a tutti coloro che effettuano il login, un bonus che aumenta fino a quando non viene raggiunto il numero desiderato di lavoratori. A volte, abbiamo “giocato” con l'algoritmo, astenendoci dall'effettuare il login fino a quando l'importo offerto da Frank non fosse pari ai livelli minimi fissati dal CCNL Logistica. Poi, ci siamo loggati tutti. In questo modo siamo riusciti ad ottenere 3 euro in più per ogni consegna”.

Allo stesso tempo, gli avvocati che hanno difeso i rider di Foodora nella prima causa in assoluto contro le piattaforme di consegna in Italia hanno fatto leva con successo sul CCNL applicato al settore della logistica come riferimento per l'impostazione dei salari in relazione ai lavoratori delle consegne¹³.

Dopo il rigetto del loro reclamo da parte del tribunale di prima istanza, i lavoratori hanno ottenuto una parziale vittoria. Sono stati successivamente classificati come “lavoratori etero organizzati” e, in quanto tali, considerati come aventi diritto ad alcune forme di tutela concesse ai dipendenti, comprese quelle relative alla determinazione di un compenso minimo. La sentenza è al momento al vaglio della Corte di Cassazione.

¹³ Nella vertenza riguardante un lavoratore delle consegne e Glovo e relativa a fatti risalenti a prima dell'introduzione delle disposizioni del contratto collettivo qui analizzate, gli avvocati hanno fatto invece riferimento al CCNL Terziario. Il tribunale ha ritenuto che il lavoratore fosse un lavoratore genuinamente autonomo e quindi non ha valutato se il CCNL fosse o meno un riferimento adeguato.

Infine, ma non per questo meno importante, la Legge n. 128/2019, recentemente approvata, promuove l'adozione di forme contrattuali parasubordinate per i rider delle piattaforme introducendo al contempo disposizioni speciali per quelli inquadrati come lavoratori autonomi. Tra gli aspetti principali della norma, con effetto dal novembre 2020, la retribuzione di questi ultimi dovrebbe essere determinata da un accordo settoriale ad hoc o, in assenza dello stesso, venire allineata alle tariffe minime stabilite dai contratti collettivi che coprono settori simili. A questo proposito, il CCNL della Logistica potrebbe assumere una particolare importanza.

Bibliografia

Bonanomi, G. (2019), Comparazione e sovrapposibilità delle figure professionali presenti nella contrattazione collettiva, in: M. Faioli, G. Fantoni e M. Mancini (a cura di), *Lavoro e Organizzazione della Logistica 4.0*, Working Papers della Fondazione Brodolini, n. 14, pp. 109-173.

Faioli, M. (a cura di) (2018), *Il lavoro nella gig economy*, I Quaderni del CNEL, disponibile su: https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/002/010/CNEL_09.07.19_.pdf.

Guarascio, D. e Sacchi, S. (2018), *Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica ed occupazionale*, INAPP Policy Brief, n. 8.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, disponibile su: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf

Martelloni, F. (2018), Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote, in: *Tematiche del lavoro e del diritto*, vol. 4, n. 1, pp. 32-34.

Natale, P. (2019), I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo, in: *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, disponibile su: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/riders_paolo_natale_def.pdf.

Sarzana, M. (2019), Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders, in: *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, disponibile su: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rapporto-di-lavoro-con-i-riders>.

Stinco, G. (2019), *Rider, dopo il lavoro a rischio anche il permesso di soggiorno*, in: il manifesto, disponibile su: <https://ilmanifesto.it/rider-dopo-il-lavoro-a-rischio-anche-il-permesso-di-soggiorno/>.

CASO 2: NETWORKERS.IT

Descrizione della misura

Quali sono le caratteristiche della misura per quanto riguarda la protezione dei lavoratori della gig economy? (Si prega di far riferimento alle aree di interesse di rilievo tra quelle coperte dalla ricerca)

Networkers.it è la prima piattaforma sindacale online rivolta ai professionisti e dipendenti dell'ICT nel Terziario. E' uno strumento nato per volontà della UIL-TuCS nazionale, categoria della UIL che si occupa della rappresentanza sindacale dei lavoratori del settore terziario. L'obiettivo consiste nel dare risposte alle domande di riconoscimento e tutela, anche individuali, che provengono dalle nuove aree professionali e lavorative che non si riconoscono negli strumenti tradizionali dei sindacati¹⁴.

Tra gli strumenti promossi in tale ambito Networkers ha previsto, oltre a servizi sindacali fondamentali, la consulenza sindacale on line tramite un *Forum per i diritti del lavoro*¹⁵, la creazione della banca dati *JobICT.it* per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore di riferimento (in collaborazione con Assintel, associazione nazionale delle imprese ICT)¹⁶, la diffusione della cultura delle competenze sia attraverso una specifica sezione del proprio sito web, basata sull'e-CF¹⁷, sia tramite l'appartenenza alla Coalizione Nazionale per le Competenze digitali dell'AgID (Agenzia per l'Italia Digitale).

Più recentemente, con la diffusione del fenomeno dei rider, Networkers.it ha esteso la propria azione di rappresentanza, ampliando la platea di destinatari e il focus dei propri strumenti di tutela dei diritti dei gig workers. Tra le iniziative più rilevanti si segnalano¹⁸:

- *Sportello sindacale per i diritti dei lavoratori della gig economy* – Sportello di ascolto gratuito per offrire assistenza legale, consulenza tributaria e rappresentanza sindacale adeguata con le imprese proprietarie delle piattaforme digitali;
- *Osservatorio della gig economy* – L'indagine, a carattere permanente, è nata con l'intento di offrire un concreto riscontro alla risoluzione “Verso un lavoro digitale equo” della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) sulla digitalizzazione approvata al Comitato Esecutivo dell'8-9 giugno 2016.
- Attraverso un questionario on line sono raccolti su base spontanea dati sociodemografici, autodefinizione del lavoratore (free lance o gig worker), caratteristiche delle piattaforme utilizzate dal lavoratore, condizioni di lavoro (tipo di lavoro, frequenza dei compiti, compenso, garanzie, soddisfazi-

14 Si veda l'home page del sito Networkers.it: <https://sindacato-networkers.it>.

15 Si veda: <https://sindacato-networkers.it/diritti-del-lavoro>.

16 Si veda la pagine Coalizione competenze digitali AgID su progetto JobICT: <http://competenze-digitali.agid.gov.it/membro-della-coalizione/uiltucs-nazionale-sindacato-networkersit>.

17 L'eCF (o e-Competence Framework) è il sistema europeo di riferimento per le competenze professionali e manageriali nel settore ICT, che si raccorda con l'EQF.

18 Si veda: <https://sindacato-networkers.it/sportello-sindacale-per-i-diritti-dei-fattorini-della-gig-economy/>.

one), aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'attività di Networkers ha trovato una integrazione con le iniziative della UIL di Milano e Lombardia che, anche attraverso convegni, sta affrontando la questione dei rider. In particolare la UIL di Milano e Lombardia propone di puntare su politiche a favore di questi lavoratori, tra cui i temi dei diritti, della sicurezza e della formazione per garantire loro un percorso di riqualificazione, così come ritiene fondamentale la messa in rete di sportelli dedicati da parte delle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni sindacali.

All'interno della struttura territoriale, il sindacato, attraverso il suo dipartimento UIL Giovani e in collaborazione con il sindacato Networkers, incontra i rider nelle loro zone di aggregazione per poter avvicinare questa realtà lavorativa, parlando con loro, ascoltando le loro problematiche e aggiornandoli sulle iniziative della UIL su questa tematica.

Descrizione delle piattaforme

Come è organizzato il lavoro nelle piattaforme interessate dalla misura negli ambiti coperti (ad esempio condizioni di impiego, monitoraggio delle prestazioni e flessibilità)?

Dall'indagine continuativa realizzata attraverso l'*Osservatorio della gig economy*, pur disponendo ad oggi di informazioni qualitative più che di dati statisticamente significativi, emergono alcuni elementi di lettura delle dinamiche del lavoro su piattaforma. Si conferma la rilevanza delle piattaforme del "food delivery" (da Deliveroo a Glovo, da Uber Eats a Just Eat) e aumentano le presenze dei lavoratori del cosiddetto *crowdworking*: sono diverse le esperienze di lavoro svolte su ClixSense, Rainforest, Neobux, Odesk, Melascrivi per citarne alcune, così come è interessante la citazione di piattaforme digitali italiane quali Be My Eye e Joebee.

Tra le attività di lavoro, oltre alla predominante consegna a domicilio, si evidenziano lo sviluppo web, le traduzioni, la compilazione di sondaggi online, attività di grafica, data entry, la visualizzazione di annunci dietro compenso e la navigazione online, la ricerca di informazioni online e il confronto di informazioni e altri micro compiti (task) tipici del *crowdworking*.

Relativamente alle condizioni di lavoro, gli intervistati rimarkano quanto già emerso da altre indagini riportate nel presente report: l'incertezza legata ai meccanismi del ranking e delle elaborazioni statistiche, la scarsa trasparenza degli algoritmi impiegati dall'impresa, la difficoltà a comunicare e condividere esigenze di flessibilità necessarie al lavoratore, modalità retributive basate sulla concorrenzialità tra lavoratori e tendenzialmente al ribasso negli anni.

La soddisfazione nei confronti del tipo di lavoro divide il campione dei rispondenti e ciò appare correlato alle motivazioni di ricerca di lavoro su piattaforme on line, che vanno dalla mancanza di altre opportunità alla necessità di integrare il proprio reddito, alla ricerca di flessibilità. Naturalmente anche la rappresentazione di sé come lavoratore autonomo o dipendente varia in relazione ai fattori motivazionali.

Infine, i dati dell'osservatorio relativi al 2019 confermano una divisione tra i lavoratori delle piattaforme digitali sul tema della rappresentanza. Il 43,5% infatti risponde che nessuno può avere un ruolo di rappresentanza per questo tipo di lavoro, mentre il 32,6% (in aumento rispetto al 2017 quando la percentuale era del 25%) risponde che il sindacato è la prima forma di organizzazione che secondo i rispondenti può rappresentarli. Si evidenzia infine un 8,7% che ipotizza la tutela

da parte di associazioni di professionisti e il 4,3% di un Ordine/Albo professionale, da ascrivere principalmente ai rispondenti attivi nel crowdworking.

Le condizioni di lavoro sono in linea con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicabili?

Nell'esperienza di Networkers.it e nelle rilevazioni tramite l'Osservatorio, si nota come la mancata applicazione di un contratto collettivo nazionale a questo tipo di lavori porta alla diffusione di partite Iva, di contratti di collaborazione coordinata, prestazioni occasionali, o direttamente alla mancanza di un contratto.

Sul versante delle garanzie che i lavoratori della gig economy vorrebbero per il loro lavoro, troviamo due fronti: uno, che in generale fa capo alle risposte dei crowd workers, che non richiede altri diritti o non sa quali potrebbero essere; l'altro, che fa capo ai rider delle consegne a domicilio, che ruota attorno a una retribuzione dignitosa, a un'assicurazione contro gli infortuni, all'indennità di malattia e ai contributi previdenziali.

Quali sono gli impatti previsti della misura in termini occupazionali e di sicurezza sociale dei lavoratori delle piattaforme?

L'assenza di un contratto di lavoro implica l'assenza di tutele lavorative e previdenziali, salvo eventuali ricorsi o ispezioni in cui si riconosca l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato non dichiarato con l'avvio delle procedure per la regolarizzazione del lavoro e le conseguenti sanzioni.

Nonostante l'introduzione di alcune tutele formali nei confronti del committente dalla Legge n. 81/2017 (cosiddetto Jobs Act degli autonomi), le altre tipologie lavorative adottate dalle piattaforme sono sostanzialmente escluse dai diritti tipici del lavoro subordinato, salvo l'accertamento di un rapporto autonomo non genuino¹⁹, mentre le loro tutele previdenziali risultano deboli (partite IVA o collaborazioni) o nulle (prestazioni autonome occasionali)²⁰.

Anche quando la tutela previdenziale è prevista, ad esempio per quanto riguarda pensioni e maternità per le partite IVA e i collaboratori, e l'indennità di disoccupazione per i soli collaboratori, la generosità delle prestazioni è strettamente correlata agli importi versati e ai periodi retribuiti. A un guadagno instabile e modesto corrispondono quindi prestazioni di breve durata e dagli importi ridotti. Un ragionamento simile vale per l'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro (correlata alla retribuzione percepita), prevista per i soli collaboratori. L'indennità INAIL è comunque corrisposta a vita in caso di invalidità permanente²¹.

¹⁹ Secondo una recente giurisprudenza alcune tutele del lavoro subordinato si applicherebbero anche ad alcune tipologie di collaborazioni (si veda il caso studio sul CCNL nel settore della Logistica).

²⁰ In linea con le evidenze descritte nello State of the Art Report (in particolare p. 43), si suppone che con "prestazioni occasionali" debbano intendersi prevalentemente "prestazioni autonome occasionali" e non i "contratti subordinati di prestazione occasionale" introdotti nel giugno 2017. Questi ultimi sono comunque coperti da un ambito ristretto di tutele giuslavoristiche e previdenziali, tra cui una retribuzione oraria minima.

²¹ Le nuove disposizioni introdotte dal Decreto legge n. 101/2019, come convertito dalla Legge n. 128/2019, hanno rafforzato la copertura previdenziale e le tutele lavorative dei rider autonomi, anche vietando l'esclusione dalle piattaforme o la riduzione delle opportunità lavorative dovute alla mancata accettazione delle commesse (si veda anche il precedente caso studio).

Valutazione della misura

Quali informazioni qualitative e quantitative sono disponibili sulla misura?

L'esperienza di Networkers.it può essere considerata come una positiva sperimentazione di modalità di continua ricerca di una migliore comprensione delle condizioni di lavoro dei gig workers e di corrispondenti strumenti di tutela. Ciò attraverso modalità di contatto e relazione che tengono conto della bassa propensione di questa tipologia di lavoratori ad identificare nelle organizzazioni sindacali uno strumento di rappresentanza delle proprie esigenze.

Non sono attualmente disponibili informazioni quantitative che permettano la valutazione dell'impatto di questa misura, anche se è crescente la presenza della struttura nei diversi momenti di confronto pubblico e istituzionale. L'esperienza di UILTuCS Networkers è stata citata come buona pratica in recenti studi dell'OIL (Johnston e Land-Kazlauskas, 2018) e di Eurofound (De Stefano e Aloisi, 2018).

Quali sono gli esiti della misura in termini di diritti lavorativi e sociali dei gig workers?

Nella convinzione della necessità di un coinvolgimento della base più ampia possibile di attori sociali, economici ed istituzionali, Networkers.it ha avviato incontri presso alcune municipalità (Milano, Bologna, ...) al fine di individuare nuove forme di integrazione per le garanzie di tutela sociale, del lavoro e di sicurezza dei gig workers²².

Nel dicembre 2018 UILTuCS Networkers ha elaborato e diffuso un documento-piattaforma denominato "Gig Economy: Una proposta per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali" (UILTuCS, 2018b). Il documento prende forma dalla ricerca internazionale "Digital Footprint" di UNI Europa (Huws et al., 2017) con le relative indicazioni operative sul fenomeno, dalla "Carta di Francoforte" ("Frankfurt Paper on Platform-Based Work"²³) e dal "Manifesto per salvare la gig economy" (De Stefano et al., 2019). Dopo un confronto con giuslavoristi, avvocati del lavoro e lavoratori delle piattaforme digitali, la piattaforma di proposta è stata condivisa da UILTuCS Networkers con la segreteria confederale nazionale della UIL. Il documento si articola in due parti, la prima sul lavoro a chiamata tramite piattaforma, la seconda sul crowdworking. Il testo punta a garantire le tutele previste dalla contrattazione collettiva di settore o tramite specifico accordo aziendale, partendo dal presupposto che sia necessario solamente aggiornare alcuni aspetti della contrattazione collettiva odierna. Sul piano della contrattazione ciò si traduce nell'offerta, da parte delle piattaforme più mature, di contratti di lavoro subordinato – a tempo pieno e/o parziale – per quel contingente di lavoratori che garantisce la quota rilevante delle commesse, e un riferimento alla disciplina dei contratti di lavoro intermittente per far fronte ai picchi. Sempre nel caso di lavoro subordinato viene fatto riferimento alla normativa nazionale sul lavoro agile per agevolare le prestazioni da remoto. Infine, il documento propone che, attraverso accordi specifici con gli enti bilaterali di categoria, si possano fornire servizi aggiuntivi relativi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione professionale.

²² Si veda per esempio: UILTuCS (2018a).

²³ Disponibile a: http://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf.

In generale il documento di proposta individua la necessità di adattare la definizione e gli indici di lavoro subordinato (potere direttivo, potere disciplinare, organizzazione del lavoro, orario e paga) al contesto produttivo della gig economy, optando per un concetto di subordinazione “attenuata” tenendo conto che in ogni fattispecie può essere oggi riconosciuto un elevato margine di autonomia nello svolgimento della prestazione. In ogni caso è rimandata alla contrattazione collettiva la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori della gig economy in materia di compenso minimo, monte ore minimo garantito, tutela di salute e sicurezza sul lavoro, tutela della privacy e dell’attività lavorativa²⁴.

Bibliografia

Home page sito Networkers.it - <https://sindacato-networkers.it/>

Forum diritti del lavoro - <https://sindacato-networkers.it/diritti-del-lavoro/>

Pagina Coalizione competenze digitali AgID su progetto JobICT - <http://competenzedigitali.agid.gov.it/membro-della-coalizione/uiltucs-nazionale-sindacato-networkersit>

Sezione del sito dedicata alla gig economy - <https://sindacato-networkers.it/sportello-sindacale-per-i-diritti-dei-fattorini-della-gig-economy/>

Osservatorio gig economy / questionario - <https://sindacato-networkers.it/questionario-gig-economy/>

UILTuCS (2018a), *Fattorini e gig economy: primo incontro al Comune di Milano*, disponibile su: <https://uiltucs.it/fattorini-e-gig-economy-primo-incontro-al-co-mune-di-milano/>.

UILTuCS (2018b), *Gig economy: Proposta per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali*, Roma, disponibile su: <https://uiltucs.it/wp-content/uploads/2018/12/proposta-gig-economy-online.pdf>.

Johnston H. e Land-Kazlauskas C. (2018), *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Condition of Work and Employment Series n. 94, ILO, Ginevra, disponibile su: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.

De Stefano V. e Aloisi A. (2018), *Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy*, Eurofound, disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18056en.pdf>.

De Stefano, V., Aloisi, A. e Silberman, S. (2019), *A manifesto to reform the Gig Economy*, disponibile su: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy>.

Faioli M. (2017), Jobs «app», gig economy e sindacato, in: *RGL* n. 2, pp. 291-305, disponibile su: https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/199589/393528/2017_GIG%20ECONOMY_SINDACATO_RGL%202%202017_FAIOLI.pdf

²⁴ Per un approfondimento e confronto si vedano anche Leonardi e Di Nunzio (2018) e Faioli (2017).

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, disponibile su: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf.

Leonardi S. e Di Nunzio D. (2018), *Progetto Diresoc Digitalisation and Restructuring – Country report Italy*, disponibile su: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/03/DIRESOC_Italy-country-report-1.pdf.

Tassinari A. e Maccarrone V. (2018), Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia, *QRS*, n. 2, pp. 75-106, disponibile su: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.

CASO 3: La Carta di Bologna

Descrizione delle misura

Quali sono le caratteristiche della misura per quanto riguarda la protezione dei lavoratori della gig economy? (Si prega di far riferimento alle aree di interesse di rilievo tra quelle coperte dalla ricerca)

Nell'autunno del 2017, a seguito di una intensa nevicata che ha ricoperto le strade di Bologna rendendole particolarmente pericolose per gli spostamenti su due ruote, i rider hanno promosso uno "sciopero della neve" che è stata la prima manifestazione organizzata di denuncia della mancanza di una copertura assicurativa in caso di infortuni sul lavoro, con cui veniva richiesto all'Amministrazione comunale di disporre, con specifica ordinanza, la sospensione del servizio di "food delivery" anche per la giornata successiva a quella di astensione collettiva dal lavoro.

Si è aperto, quindi, un negoziato con le organizzazioni sindacali più rappresentative consentendo di avviare una trattativa, protrattasi nei mesi invernali e primaverili, intervallata da udienze conoscitive presso le commissioni consiliari del Comune di Bologna e da iniziative pubbliche di sensibilizzazione. Il negoziato si è concluso il 31 maggio 2018 con la sottoscrizione della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" da parte dell'Amministrazione comunale, Cgil, Cisl, Uil, Riders Union Bologna e, sul versante datoriale, da parte delle piattaforme bolognesi di "food delivery" Sgnam e MyMenù (Comune di Bologna, 2018^o).

La Carta, primo accordo metropolitano europeo sulla gig economy, si configura come *accordo territoriale trilaterale a livello municipale* prefiggendosi di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e collaboratori digitali che prestano la loro attività nel Comune di Bologna, adottando degli standard minimi di tutela indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro.

I diritti affermati dalla Carta²⁵ sono:

- diritti di informazione sugli elementi contrattuali (luogo di lavoro, natura dell'impiego, data inizio lavoro e fine nel caso di lavoro temporaneo, retribuzione, periodo di prova, eventuali diritti di formazione, copertura assicurativa ecc.);
- diritti di informazione sui meccanismi reputazionali, di contestazione del rating ritenuto errato, di portabilità del rating in altri contesti di lavoro tramite piattaforma;
- diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali: diritto ad un compenso equo e dignitoso non inferiore ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi di settore, indennità per lavoro notturno, durante le festività e in condizioni metereologiche sfavorevoli; divieto di discriminazione; diritto alla salute e sicurezza prevedendo che le piattaforme digitali sottoscrivano un'assicurazione che copra i lavoratori dal rischio di infortuni e malattie; tutela del trattamento dei dati personali; diritto alla connessione gratuita e diritto alla disconnessione; libertà di organizzazione sindacale.

²⁵ Si veda: Comune di Bologna (2018b).

L'impegno dell'amministrazione comunale, oltre che nella diffusione dello strumento e nell'ampliamento ad altri potenziali firmatari, è volto all'individuazione di misure di carattere amministrativo che regolino i comportamenti, disincentivando quelli in contrasto con i principi della Carta. Al fine di verificare l'efficacia e l'applicazione della Carta, il Comune di Bologna ha istituito un tavolo di monitoraggio fra le parti contraenti da convocare regolarmente ogni sei mesi.

Descrizione delle piattaforme

Come è organizzato il lavoro nelle piattaforme interessate dalla misura negli ambiti coperti (ad esempio condizioni di impiego, monitoraggio delle prestazioni e flessibilità)?

Mentre le principali imprese del settore (Foodora, Just Eat, Glovo e Deliveroo) non hanno sottoscritto il documento, giustificando formalmente tale scelta proprio in ragione del carattere locale dell'iniziativa, vi hanno aderito da subito due piattaforme che localmente occupano una posizione di mercato secondaria, quali Sgnam e MyMenu (entrambe di proprietà dell'azienda Meal Srl), con la successiva aggregazione nel marzo 2019 di Domino's Pizza (Comune di Bologna, 2019).

Sgnam/MyMenu contava all'atto della sottoscrizione su circa 300 rider in tutta Italia, di cui 130 su Bologna. Più recentemente ha acquisito l'azienda milanese Bacchette e Forchette e il gruppo ha accresciuto progressivamente la rete di driver pervenendo ad un totale di 600 ciclofattorini operanti prevalentemente nel Nord Italia.

Al momento della stesura del rapporto, le piattaforme propongono una retribuzione oraria. Dal 1 gennaio 2019, è passata da una retribuzione di 7 € netti per chi consegnava in bici e 8 € netti per chi consegnava in motorino a una base di 7€ netti per tutti più un rimborso spesa forfettario di €0.50 a consegna per le bici e € 1,50 a consegna per i motorini. Di fatto si supera la paga precedente anche con una sola consegna oraria.

Domino's Pizza, al momento della sottoscrizione della Carta era presente a Bologna con 4 pizzerie, offrendo lavoro a circa 80 persone di cui 50 rider. Recentemente si è aggiunto un ulteriore punto vendita, con un ampliamento dell'organico con altre 60 persone di cui 45 rider.

Le condizioni di lavoro sono in linea con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicabili?

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, Sgnam/My Menu adotta la formula della prestazione autonoma occasionale e quando il lavoratore arriva all'importo massimo di reddito previsto dalla legge per l'occasionalità della prestazione, le aziende richiedono l'apertura della partita Iva.

Tale comportamento viene giustificato dai vertici della Meal Srl in ragione del dumping praticato dalle altre piattaforme non aderenti alla Carta. Anche rispetto all'ampiezza dell'area di lavoro, ad esempio, che può estendersi ai comuni limitrofi, Sgnam ha concordato con le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori raggi di consegna più contenuti, ma si rilevano frequentemente difficoltà a rispettarle a fronte del comportamento "aggressivo" della concorrenza ("Se Deliveroo consegna fuori città, Sgnam si deve adeguare").

Quali sono gli impatti previsti della misura in termini occupazionali e di sicurezza sociale dei lavoratori delle piattaforme?

Sebbene la tipologia contrattuale adottata (prestazione autonoma occasionale) non garantisca tutele effettive rispetto agli impegni della Carta, sul piano dei risultati diretti auspicati, sia in base ad interviste realizzate nel progetto che degli esiti della prima riunione di monitoraggio tra i firmatari dell'accordo²⁶, sono stati riscontrati:

- un lieve miglioramento retributivo, anche se non ancora in linea con gli standard della Carta;
- una copertura assicurativa (art. 6): nel 2017 nessuna piattaforma aveva sottoscritto assicurazioni per i rider, introducendole man mano nel tempo, sebbene private e con massimali contenuti. Tale comportamento si è esteso anche alle piattaforme non firmatarie della Carta;
- una migliore tutela del trattamento dei dati personali (art. 7);
- l'applicazione del diritto di riunione (art. 9): in generale viene segnalata dagli stessi rider una migliore agibilità sindacale.

Valutazione della misura

Quali informazioni qualitative e quantitative sono disponibili sulla misura?

Non sono disponibili dati quantitativi sull'impatto della misura. La Carta prevede, come già annotato, la convocazione di una riunione di monitoraggio, a cadenza semestrale, tra i rappresentanti delle parti firmatarie. Le informazioni di carattere qualitativo includono pertanto: i resoconti delle riunioni, articoli su giornali, interviste a rider condotte dalla stessa partnership del presente progetto.

Quali sono gli esiti della misura in termini di diritti lavorativi e sociali dei gig workers?

Come più sopra specificato, la Carta di Bologna si definisce come *accordo territoriale trilaterale a livello municipale*. Nelle intenzioni dei sindacati bolognesi che ne sono stati firmatari non è stata infatti contemplata la possibilità che essa divenisse il modello di un futuro schema contrattuale ad-hoc per i rider²⁷, poiché ciò avrebbe potuto pregiudicare il riconoscimento della loro subordinazione nelle vertenze giudiziarie in corso. Al contempo la posizione delle piattaforme era inconciliabile con il riconoscimento della subordinazione dei lavoratori digitali nel testo della Carta.

Nel corso della prima riunione di monitoraggio dell'accordo i firmatari hanno ribadito l'impegno ad estenderne l'applicazione ad altri soggetti del "food delivery", ovvero ad altri ambiti del lavoro digitale, parallelamente ed indipendentemente dagli esiti della trattativa nazionale (Martelloni, 2018).

²⁶ Si veda: UIL Emilia Romagna (2018).

²⁷ L'art. 2 comma 2 del Decreto legislativo n. 81/2015 prevede infatti la possibilità per le parti sociali di definire tramite accordi nazionali delle discipline specifiche di collaborazione coordinate e continuative (co.co.co.) in ragione di specifiche esigenze settoriali.

In termini di impatti positivi la Carta ha raggiunto il suo primo obiettivo, ovvero di promuovere una riflessione sulla cultura del lavoro digitale in Italia: molti sono stati i riscontri sui media nazionali così come in eventi nazionali quali ad esempio il Festival dell'Economia di Trento. Al medesimo accordo può inoltre essere attribuita la spinta alla promozione di altre iniziative simili da parte di altre amministrazioni pubbliche, quali la presentazione al Parlamento della proposta di legge "Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali" del giugno 2018 da parte della Regione Piemonte e l'approvazione della legge regionale del Lazio "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali" del 20 marzo 2019 (Tassinari e Maccarone, 2018).

Infine diverse disposizioni introdotte per i lavoratori autonomi delle consegne impiegati tramite piattaforme dalla Legge n. 128/2019 richiamano alcuni passaggi della Carta, quali: il diritto a una retribuzione conforme ai minimi contrattuali definiti dai contratti collettivi (in assenza di un accordo specifico), il diritto ad una indennità per maltempo²⁸, la copertura assicurativa pubblica contro gli infortuni sul lavoro, l'applicazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro²⁹, un trattamento dei dati personali conforme al Regolamento UE 2016/679, il divieto di discriminazione e il diritto di avere un contratto in forma scritta. L'introduzione di obblighi di legge potrebbe finalmente stimolare un miglioramento delle condizioni di impiego adottate dalle piattaforme di consegna merci ma tale risultato è soggetto a diverse variabili concernenti sia l'interpretazione delle nuove norme che l'effettiva capacità di garantirne l'osservanza.

Bibliografia

Comune di Bologna (2018a), *Firmata a Bologna la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, 31 maggio 2018, disponibile su: <http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano>

Comune di Bologna (2018b), *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, disponibile su: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

Comune di Bologna (2019), *Domino's Pizza firma la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, 21 marzo 2019, disponibile su: <http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme>

UIL Emilia Romagna (2018), *Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio*, 15 dicembre 2018, disponibile su: <http://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/>

Martelloni, F. (2018), Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote, *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, pp. 18-34.

Tassinari A. e Maccarrone V. (2018), Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia, *QRS*, n. 2, pp. 75-106, disponibile su: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.

²⁸ Queste due disposizioni entreranno in vigore da novembre 2020.

²⁹ Questa disposizione entrerà in vigore da febbraio 2020.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu