



DON'T GIG UP



Raccomandazioni politiche

(Traduzione dalla versione originale in inglese)

GENNAIO 2020



Il presente rapporto è stato prodotto per il progetto "Don't GIG up!", il quale è stato finanziato nel quadro dell'invito a presentare proposte VP/2017/004 della Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea.

Le opinioni espresse nel presente rapporto riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori e delle autrici. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl

INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS

Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se

UNIONEN

ETUC
www.etuc.org



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 giocare per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici della *gig economy*.

Nell'arco dei suoi 24 mesi (da febbraio 2018 a gennaio 2020), il progetto ha riunito sindacati e centri di ricerca con lo scopo di analizzare le caratteristiche della *gig economy*, nonché le sfide che essa pone nei seguenti Paesi: Germania, Francia, Italia, Polonia, Spagna e Svezia.

Più precisamente, il progetto si è concentrato sulle attività svolte tramite piattaforme di lavoro digitali. All'inizio dell'attività di ricerca, le piattaforme sono state suddivise in quattro gruppi sulla base delle loro attività principali: servizi di trasporto di persone (ad esempio, Uber e Lift); servizi di consegna e distribuzione di beni (ad esempio, Deliveroo e Foodora); piccoli lavori occasionali di natura "tradizionale" quali giardinaggio, pulizie o servizi ad alto contenuto di professionalità (ad esempio, Task Rabbit, Helpling, Fiverr e Upwork); e micro-lavori spesso esternalizzati a una "folla" di lavoratori, anche detto "crowdwork" (ad esempio, Amazon Mechanical Turk).

I principali output del progetto includono:

- il Rapporto sullo stato dell'arte, il quale fornisce una panoramica del dibattito a livello politico, sociale e accademico in riferimento alla *gig economy* e alle sue caratteristiche, nonché delle riforme e dei dati a essa relativi nei Paesi interessati dal progetto;
- cinque Rapporti sui casi di studio nazionali, i quali analizzano e valutano le pratiche volte a organizzare i lavoratori e le lavoratrici della *gig economy*, nonché a promuoverne i relativi diritti (inclusa la previdenza sociale) in Francia, Germania, Italia, Polonia e Spagna; e
- tre laboratori di apprendimento reciproco, volti a comparare e discutere delle pratiche insieme ai partecipanti del progetto nonché ad esperti esterni e stakeholder, al fine di predisporre una serie di raccomandazioni politiche. Il dibattito e le conclusioni degli incontri sono stati trascritti e fatti circolare per tenere traccia delle diverse idee e proposte emerse.

Da ultimo, il partenariato ha elaborato un Rapporto finale di comparazione tra i modelli di business delle piattaforme e delle iniziative esistenti per la tutela dei lavoratori *gig economy*, nonché le presenti Raccomandazioni.

METODOLOGIA E CONTENUTO DELLE RACCOMANDAZIONI

A seguito degli input provenienti dai casi di studio e dai laboratori di apprendimento reciproco, il partenariato ha convenuto sull'adozione di uno strumento per la condivisione delle proposte di raccomandazione sulla base di tre dimensioni considerate centrali:

- contratti individuali e politiche per evitare l'errata classificazione dei lavoratori della *gig economy*;
- attività dei lavoratori della *gig economy* e promozione di sistemi equi per la determinazione dei prezzi e dei compensi; e
- strategie e funzioni dei sindacati rispetto alle strategie delle piattaforme.

Le proposte dovevano: contenere una descrizione della policy e della sua giustificazione; specificare il target (ovvero gli attori preposti alla sua attuazione); ed elencare pro e contro con lo scopo di fornire ulteriori spunti di riflessione.

Le proposte sono state quindi raggruppate e sintetizzate in base al loro contenuto, e sono state successivamente riviste e convalidate dal partenariato.

Le raccomandazioni riguardano le piattaforme sulle quali è stata svolta l'attività di ricerca. Sebbene sia emersa una scarsa disponibilità di dati e misure di policy in riferimento alle piattaforme di micro-lavori, la maggior parte delle raccomandazioni può applicarsi anche a questa categoria.

Alla luce delle differenze tra le varie tipologie di piattaforme nonché tra i Paesi interessati dal progetto, le raccomandazioni vanno considerate come indicazioni di carattere generale da adattare al contesto di riferimento. In alcuni casi, vengono forniti esempi di atti normativi, sentenze o iniziative che, ad avviso del partenariato, rivestono particolare interesse.

RACCOMANDAZIONI



Contratti individuali e politiche per evitare l'errata classificazione dei lavoratori della gig economy

1. Introdurre requisiti di trasparenza per le piattaforme che intendono operare all'interno dell'UE

Le imprese della *gig economy* coperte dalle quattro tipologie descritte nell'Introduzione adottano infrastrutture digitali che incrociano i lavoratori con delle richieste di servizi.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio di tale attività, nonché il rispetto della normativa in materia giuslaboristica, fiscale e previdenziale, è auspicabile introdurre requisiti di trasparenza per le piattaforme.

Per non compromettere l'uniformità regolamentare in tutta l'UE con distorsioni a livello normativo e comportamenti elusivi, è preferibile introdurre una disciplina a livello europeo.

Nello specifico, come nel caso della Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale (Articolo 4), i requisiti potrebbero riguardare le registrazioni, le autorizzazioni, le certificazioni, le garanzie finanziarie o il monitoraggio delle piattaforme. Un tale sistema dovrebbe inoltre consentire un monitoraggio a livello europeo del lavoro svolto tramite piattaforma, informando eventuali normative e iniziative da parte dei decisori politici, dei sindacati e delle parti sociali.

Tali requisiti dovrebbero applicarsi senza pregiudicare la classificazione del lavoro svolto tramite piattaforma.

Target: Decisori politici a livello europeo

2. Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici delle piattaforme il pieno godimento dei loro diritti, anche facendo leva sulle norme europee esistenti

La diffusione del lavoro atipico, nonché i relativi abusi, hanno portato le istituzioni europee a introdurre una serie di misure volte a garantire condizioni di lavoro eque, fornendo al contempo una risposta alle richieste di flessibilità provenienti dalle aziende nel quadro disegnato dal Pilastro europeo dei diritti sociali.

A questo riguardo, date le caratteristiche del lavoro su piattaforma, è fondamentale che, in fase di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, gli Stati membri dell'UE adottino una definizione di lavoratore che, in conformità con il proprio ordinamento giuridico e con gli orientamenti giurisprudenziali nazionali, ricomprenda anche il fenomeno dei lavoratori della *gig economy*.

Oltre a disciplinare i diritti di informazione, la direttiva (Articolo 11) consente agli Stati membri dell'UE di introdurre una serie di misure volte a contrastare l'abuso dei contratti a chiamata o forme analoghe, le quali potrebbero riguardare anche il lavoro tramite piattaforma. Nello specifico, gli Stati membri dell'UE dovranno: limitare l'utilizzo e la durata dei contratti di lavoro a chiamata o simili; introdurre una presunzione di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con un numero minimo di ore retribuite calcolato a partire dalla media di un periodo specifico; e introdurre altre misure equivalenti.

Target: Decisori politici nazionali

3. Considerare di norma le piattaforme come datori di lavoro

Una sfida significativa per il rispetto delle tutele lavorative viene posta dalla strategia adottata da molte piattaforme, le quali non si considerano dei datori di lavoro, quanto piuttosto dei fornitori di un servizio della società dell'informazione rivolto similmente a clienti e a lavoratori indipendenti (cfr. il punto 1 sopra).

L'analisi della letteratura e le ricerche condotte nell'ambito del progetto hanno mostrato che le società proprietarie delle piattaforme spesso definiscono le caratteristiche del servizio piuttosto che fornire una mera infrastruttura informatica, ed esercitano un potere decisionale esplicito o implicito sui propri lavoratori. L'adozione delle decisioni viene demandata a degli algoritmi, i quali vengono spesso descritti come strumenti neutrali per l'assegnazione di ordini, mansioni o turni. Tuttavia, questi algoritmi vengono spesso progettati dalle aziende proprietarie delle piattaforme con il preciso scopo di esercitare un controllo sull'attività dei lavoratori piuttosto che sui meri risultati di tale attività, o anche di sfruttare e rafforzare meccanismi competitivi con l'ottica di ridurre i compensi o di spingere i lavoratori e le lavoratrici a rimanere disponibili sulla piattaforma.

Queste caratteristiche ricorrenti fanno propendere per l'introduzione di una presunzione in merito alla qualifica delle piattaforme come datori di lavoro, considerandole così soggette all'obbligo di ottemperare alla disciplina giuslavoristica a meno che non vi sia evidenza dell'esistenza di un rapporto di lavoro genuinamente autonomo, e la possibilità per i lavoratori di utilizzare la piattaforma per sviluppare un'attività realmente indipendente.

Dal momento che i metodi oggi utilizzati per esercitare il potere decisionale possono differire da quelli utilizzati in passato, delle normative settoriali potrebbero introdurre/definire meglio i criteri per verificare se un rapporto di lavoro abbia natura subordinata. Per quanto riguarda i Paesi dove la contrat-

tazione collettiva multidatoriale influisce sulla determinazione dei termini e delle condizioni di lavoro, tale aspetto potrebbe anche essere demandato ai contratti collettivi multidatoriali (ed es. la contrattazione settoriale o territoriale). Una tale scelta dovrebbe considerare e affrontare gli ostacoli che possono insorgere ogniqualvolta le piattaforme cerchino di evitare di dare vita a o di entrare a far parte di organizzazioni datoriali.

Target: Decisori politici a livello europeo; Decisori politici nazionali

4. Contrastare l'elusione delle normative settoriali

Nonostante le piattaforme si considerino spesso delle società di informatica, al fine di impedire comportamenti fraudolenti esse dovrebbero essere soggette alle norme e, ove applicabile, alle disposizioni dei contratti collettivi che riguardano i servizi da esse forniti. Tra le norme vanno intese anche gli eventuali regimi autorizzatori e le normative specifiche di settore, come ad esempio quelle in essere per i taxi e le attività simili (cfr. anche la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-434/15).

Target: Decisori politici a livello europeo; Decisori politici nazionali

5. Applicare le norme, e potenziare le attività ispettive

Le aziende proprietarie di piattaforme operano e forniscono i propri servizi attraverso strumenti e applicazioni che solo di recente hanno iniziato a essere utilizzati nel mondo del lavoro.

Per questo motivo, oltre a garantire che le attività ispettive siano indirizzate anche a quelle aziende che operano tramite piattaforme digitali, il personale con funzioni ispettive dovrà essere adeguatamente formato così da poter comprendere le caratteristiche del lavoro tramite piattaforma, ivi compresi il ruolo degli algoritmi, i nuovi profili professionali, e i diritti e le procedure che possono essere introdotti per legge o attraverso la contrattazione collettiva (ad esempio, le procedure di contestazione del rating).

Le attività ispettive potrebbero focalizzarsi in particolare sulle eventuali pratiche discriminatorie insite negli algoritmi, e contrastare le forme di lavoro irregolare o i casi di inosservanza del salario minimo.

Allo stesso tempo, è necessario tenere presente che l'efficacia delle attività ispettive dipende dall'esistenza di disposizioni di legge (o di contratto collettivo) chiare e di indicazioni adeguate, nonché dalla disponibilità di sufficienti risorse umane e finanziarie.

Target: Decisori politici nazionali; Ispettorati del lavoro

Attività dei lavoratori della gig economy e promozione di sistemi equi per la determinazione dei prezzi e dei compensi



1. Introdurre diritti procedurali che si applichino al lavoro tramite piattaforma

Indipendentemente dal fatto che i lavoratori delle piattaforme vengano inquadrati all'interno di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, la definizione unilaterale dei termini e delle condizioni d'uso delle piattaforme potrebbe nascondere clausole abusive. Per tale motivo, è auspicabile che venga introdotto, per legge o tramite la contrattazione collettiva, un complesso di diritti in riferimento agli strumenti tipicamente utilizzati dalle piattaforme.

Tale nucleo di tutele potrebbe riguardare: i diritti di informazione sui sistemi di rating e ranking, il diritto di contestarne il funzionamento, anche direttamente in capo ai sindacati; i diritti relativi alla protezione dei dati; la portabilità del rating; il diritto di accesso a meccanismi di risoluzione delle controversie in caso di licenziamento/diminuzione improvvisa degli ordini; e il diritto di accesso a meccanismi di risoluzione delle controversie in caso di mancato pagamento del lavoro svolto da parte delle piattaforme o della clientela a seconda dei casi.

Un chiaro esempio al riguardo viene fornito dalla Dichiarazione di Francoforte sul lavoro tramite piattaforma. Per quanto riguarda le riforme normative, la Francia ha recentemente introdotto un "diritto alla portabilità" per i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme (Legge quadro sulla mobilità n. 2019-1428 del 24 dicembre 2019).

Target: Decisori politici a livello europeo; Decisori politici nazionali; Parti sociali

2. Adottare o migliorare gli strumenti per assicurare il rispetto della normativa previdenziale e fiscale

Attraverso meccanismi di natura vincolante o promozionale, e in ragione dei rischi di precarizzazione del lavoro, i dati riguardanti l'occupazione e la fornitura di servizi tramite piattaforma dovrebbero essere resi interoperabili con una database pubblico, con lo scopo di evitare irregolarità e di consentire l'accesso a dati di interesse in caso di controversia. Ai lavoratori, nonché alle aziende delle piattaforme, dovrà essere consentito di controllare i dati disponibili sul portale e di verificarne la corrispondenza con l'effettiva prestazione lavorativa (ad es. ore lavorate, retribuzione e incidenti verificatisi).

Target: Decisori politici a livello europeo; Decisori politici nazionali; Parti sociali

3. Promuovere incentivi nei sistemi di determinazione del prezzo e di gestione dell'offerta e della domanda di servizi, per tenere adeguatamente in considerazione obiettivi pubblici e sociali

Le normative di settore possono introdurre un sistema di sanzioni e incentivi finalizzati ad obiettivi sociali.

Ad esempio, per quanto concerne i taxi, la Commissione della Città di New York per i servizi taxi e limousine ha elaborato una formula ad hoc per il calcolo del compenso minimo dei tassisti autonomi. Tale formula consegue vari obiettivi allo stesso tempo: aumentare il reddito dei tassisti; migliorare la sicurezza della clientela; incrementare il tasso di utilizzo dei veicoli e incentivare l'uso di corse condivise.

Nello specifico, la formula si basa sui salari minimi orari stabiliti per il lavoro subordinato, con l'obiettivo di fissare un livello retributivo per miglio e al minuto che garantisca un livello di reddito analogo anche tenendo conto dei permessi retribuiti dei quali i lavoratori autonomi non usufruiscono.

Inoltre, la formula garantisce una retribuzione più elevata a chi guida un'automobile accessibile alle persone con disabilità o a chi accetta corse condivise, mentre il livello retributivo per miglio o al minuto diminuisce all'aumentare del tasso di utilizzo del veicolo. Ciò costituisce un incentivo per la piattaforma a non tenere i lavoratori in standby durante i turni.

Target: Decisori politici nazionali

4. Monitorare lo sviluppo di modelli equi di business per le piattaforme

Alcune esperienze di piattaforme che operano secondo i principi dell'equità e dell'economia sociale si stanno dimostrando interessanti, sebbene abbiano ancora una portata limitata e necessitino di sostegno per crescere.

Ad esempio, negli USA si è sviluppata una riflessione sul fenomeno del cooperativismo delle piattaforme; mentre in Francia stanno crescendo delle piattaforme cooperative per i lavoratori del settore delle consegne.

Il modo in cui questi movimenti si stanno sviluppando, incluse le relative sfide, nonché gli strumenti e le strategie che adottano, andrebbero monitorati dai decisori politici, potendo fornire spunti interessanti per eventuali riforme e iniziative. Inoltre l'introduzione di un quadro europeo a sostegno dell'economia sociale e dei modelli di business sostenibili (per le piattaforme e non) potrebbe rafforzare tali esperienze.

Target: Decisori politici nazionali; Autorità locali



Strategie e funzioni dei sindacati rispetto alle strategie delle piattaforme

1. Garantire un'adeguata rappresentanza a livello aziendale, e sostenere l'attività del sindacato

Al fine di evitare il mancato riconoscimento dei diritti collettivi dovuti all'assenza di uno stabilimento o di un luogo di lavoro fisico, lo "stabilimento digitale" potrebbe essere considerato come un'unità produttiva ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali, ad esempio per quanto riguarda le soglie riferite alla costituzione delle rappresentanze sindacali, nonché per garantire altri diritti sindacali come la libertà di associazione, la libertà di riunione, il diritto allo sciopero, ecc.

Più in generale, data la condizione di forte precarietà dei lavoratori delle piattaforme, le istituzioni pubbliche dovrebbero sostenere la presenza e l'attività dei sindacati, un supporto particolarmente necessario e al contempo più complicato che in altri contesti produttivi.

Target: Decisori politici a livello europeo; Decisori politici nazionali

2. Utilizzare le strategie esistenti (quando possibile) e integrarle con attività online di sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici

Molti sindacati in tutta l'UE hanno già sviluppato strumenti e strategie per intercettare e proteggere i lavoratori e le lavoratrici con contratti atipici o precari.

Per i lavoratori delle piattaforme si possono adottare strategie simili, come il sindacato di strada, l'organizzazione di scioperi e proteste (inclusi i flash mob) per fornire alle rivendicazioni politiche una risonanza maggiore, oppure utilizzare forme di comunicazione online.

L'Unione generale dei lavoratori (UGT, Spagna), l'Unione italiana del lavoro (UIL, Italia) e Ver.di (Germania), ad esempio, hanno creato dei siti internet che forniscono informazioni basilari sui diritti dei lavoratori, e hanno al contempo investito risorse per rispondere a quesiti inviati dai lavoratori tramite dei moduli.

Inoltre, i sindacalisti della UIL sono attivi su forum di "crowdworkers", e sulle stesse piattaforme di *crowdwork*; ciò con l'obiettivo di entrare in contatto con i lavoratori, capire meglio i loro bisogni, e proporre insieme a loro soluzioni praticabili.

Un'altra esperienza significativa è l'iniziativa '[faircrowd.work](#)', nell'ambito della quale IG Metall sviluppa e promuove un questionario anonimo diffuso attraverso le piattaforme stesse.

Successi e limiti di esperienze simili possono essere condivisi all'interno del movimento sindacale con lo scopo di informare strategie mirate ad espandere la presenza del sindacato tanto nei luoghi di lavoro fisici tanto in quelli "digitali".

Target: Sindacati

3. Sviluppare nuovi diritti e strategie per dare voce ai lavoratori e alle lavoratrici delle piattaforme

L'esercizio delle azioni collettive da parte dei lavoratori delle piattaforme viene a volte ostacolato dal loro isolamento e dal rischio che il loro account possa essere disconnesso qualora prendano parte a tali azioni. Oltre al riconoscimento formale dei diritti collettivi e di sciopero (cfr. il punto 1), ai lavoratori della *gig economy* dovrebbero essere forniti strumenti adeguati e sicuri per organizzare azioni collettive senza rischiare di essere bersaglio di ritorsioni immediate o di essere disconnessi dalla piattaforma. Ad esempio, nell'ambito del progetto "Dare vita alla rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici e al dialogo sociale nella *platform economy* e nella *app economy*", la Confederazione europea dei sindacati (CES) e Sharers & Workers hanno sviluppato dei social network e degli strumenti di messaggistica che garantiscono la privacy e l'anonimato dei lavoratori nel rispetto di rigorosi standard W3C.

Target: Sindacati

4. Promuovere un contesto di policy migliore e una efficace applicazione delle norme

Al fine di garantire una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori delle piattaforme, le politiche e le riforme necessarie vanno accompagnate da una effettiva applicazione delle norme. Pertanto, i sindacati dovrebbero fare pressione sui decisori politici a tutti i livelli, incluso quello locale. Un esempio al riguardo viene fornito dalla Carta di Bologna e dalle successive interazioni con le principali confederazioni sindacali italiane – la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), la Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) e la UIL. Sebbene non vincolante, la Carta di Bologna ha evidenziato alcuni principi che hanno ispirato il dibattito pubblico e politico.

La cooperazione con le autorità ispettive e di vigilanza nell'ambito di riferimento (come, ad esempio, gli Ispettorati del lavoro, i servizi ispettivi sanitari e le autorità di regolazione dei trasporti), nonché il coinvolgimento negli organismi di controllo e nelle iniziative di monitoraggio, possono contribuire al rilevamento delle irregolarità e a promuovere il rispetto, da parte delle piattaforme, delle norme vigenti.

Target: Sindacati; Decisori politici nazionali



DON'T GIG UP

dontgigup.eu