

Michele Faioli (*)

JOBS «APP», GIG ECONOMY E SINDACATO

SOMMARIO: 1. Riflessioni sulla funzione sindacale nel lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*). Introduzione e terminologia di base: *Gig economy e Industry 4.0* nella *Digital Transformation Agenda*. — 2. Libertà di organizzazione sindacale per il *Jobs App*. Ipotesi di qualificazione (somministrazione/intermediazione di terza generazione e lavoro perisubordinato). — 3. Azione sindacale. Possibilità. Conclusioni.

1. — *Riflessioni sulla funzione sindacale nel lavoro mediato da applicazioni digitali (Jobs App). Introduzione e terminologia di base: Gig economy e Industry 4.0 nella Digital Transformation Agenda* — Il Tribunale di Londra ha recentemente qualificato il lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*) con riferimento specifico al caso *Uber* (1). La sentenza dispone un principio che evidenzia un limite che attiene all'onere probatorio (viene considerato «ridicolo» il fatto che *Uber* aggreghi circa 30.000 piccole e medie imprese (di seguito, Pmi) a Londra: «*the notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common “platform” is to our minds faintly ridiculous*») e un limite che riguarda l'interpretazione del regolamento commerciale che interessa i lavoratori connessi alla piattaforma/applicazione digitale di *Uber* (l'identità del consumatore/cliente di *Uber* resta sconosciuta al lavoratore/autista: «*Uber's case is that the driver enters into a binding agreement with a person whose identity he does not know – and will never know – and who does not know and will never know his identity*»). C'è anche un dato fattuale che riguarda chi esercita i poteri di direzione e di *ius variandi*. Tale dato fattuale, ai fini di questa ricerca, è alquanto significativo perché riguarda la modalità mediante cui *Uber* opera in tutto il mondo; tale modalità è, dunque, per profili di diritto comparato

(*) Ricercatore di Diritto del lavoro presso l'Università di Roma «Tor Vergata».

(1) Si vd. *Aslam v. Uber*, 28 ottobre 2016 (*London Employment Tribunal*). Nel sistema statunitense, si vd. *Connor v. Uber Technologies, Inc.*, 82, F. Supp. 3d, 1133 (*N.D. Cal.* 2015); *Cotter v. Lyft, Inc.*, 60, F. Supp. 3d, 1067 (*N.D. Cal.* 2015). I commenti a dette sentenze sono in Davidov (2017) e in Stone (2016).

valida anche per il nostro sistema giuslavoristico: il lavoratore (autista) svolge la propria prestazione senza alcuna autonomia [*the route prescribed by a stranger to the contract (Ubu) [Uber] from which he is not free to depart (at least not without risk), for a fee which (a) is set by the stranger, and (b) is not known by the passenger (who is only told the total to be paid), (c) is calculated by the stranger (as a percentage of the total sum) and (d) is paid to the stranger [...] The absurdity of these propositions speaks for itself*]. In altre parole, *Uber* è una piattaforma o intelligenza artificiale che coordina, dirige, controlla, sanziona il lavoro umano.

Uber è uno dei protagonisti mondiali della *Gig economy* (o *Sharing economy*). Il giro economico mondiale di *Uber* è pari a 69 miliardi di dollari e si basa su attività in 529 città, in alcuni casi con sostituzione quasi integrale dei servizi pubblici (2). *Uber* ricorre a un lavoro che è mediato da applicazioni digitali: c'è, in altre parole, una piattaforma intelligente, basata su un algoritmo, che dirige e coordina il lavoro umano. Il lavoro mediato da applicazioni digitali, qui anche definito «*Jobs App*», è oggetto di indagini interdisciplinari da parte di molti ricercatori (3) e da parte di istituzioni (4). Il lavoro mediato da applicazioni digitali fa riferimento a situazioni note (tra cui *Uber*, ma anche *TaskRabbit*, *Foodora*, *Deliveroo*, *AppWork* ecc.), generalmente collegate a imprese multinazionali, e a situazioni meno note (*exp. Vicker*), non raramente di natura solo domestica.

Negli Stati Uniti la *Gig economy* coinvolge circa lo 0,5% della forza lavoro (5). I risultati delle indagini giuslavoristiche sono in via di consolidamento (6). Sul lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*) c'è, nella gran parte di tali indagini, una visione necessariamente comparativa, essendosi esso incardinato in ciascun ordinamento giuridico secondo i precipitati tecnici che denotano lo spazio esistente tra lavoro subordinato e lavoro autonomo e, di conseguenza, con le criticità sollevate dalla giurisprudenza sull'applicazione di indici/test, o qualsivoglia tecnica di rilievo probatorio, che possano permettere l'applicazione di discipline di tutela. Si vede, in quest'ottica, una certa tendenza della giurisprudenza atlantica a osservare

(2) Si vedano i dati in Condiliffe (2017).

(3) In particolare, si vd. Katz, Krueger 2015. Per l'Italia, si vd. la recente ricerca *Condividere le regole. Concorrenza, lavoro, fisco nella Sharing Economy*, in <http://www.astrid-online.it>.

(4) Si vedano le ricerche di Eurofound, in <https://www.eurofound.europa.eu/topic/digital-age>, e dell'Oil, in <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang—ja/index.htm>.

(5) Katz, Krueger 2015.

(6) In particolare, si vedano: Cherry 2016; Finkin 2016; De Stefano 2016; Davidov 2016; Tullini 2016.

indici giurisprudenziali e regolamentazioni, comparativamente applicabili, per volgere i *Jobs App* che si svolgono per *Uber* (o situazioni simili) verso il lavoro subordinato (7).

Esistono anche tentativi di regolazione del fenomeno. Nel contesto italiano i riferimenti attengono a tre aree. Si deve osservare *de iure condendo*, da una parte, il d.d.l. n. 3564 Atto Camera (Tentori e altri), che disciplina le piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi, e, dall'altra, il d.d.l. n. 2233 Atto Senato sullo *smart working* e sul lavoro autonomo (approvato senza modifiche dal Senato nella seduta del 10 maggio 2017). Non si può escludere, per convinzioni consolidate, anche in indagini pregresse, relative al lavoro prestato irregolarmente (8), che la recente rimodulazione dell'elemento oggettivo e dell'elemento soggettivo della fattispecie di reato di caporalato *ex art. 603-bis c.p.* non possa determinare l'avvio di azioni penali anche sul lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*). In caso di incidente sul lavoro o in situazioni di grave rischio per la salute del lavoratore, si potrebbe osservare, anche in caso di *Jobs App*, una forma di reclutamento, seppur attuata mediante applicazioni digitali; si potrebbero altresì rilevare forme di sfruttamento e, in alcuni casi, particolari condizioni di bisogno dei lavoratori. Si tenga presente, inoltre, che nella riforma del 2016 è venuta meno la necessità che detta attività di reclutamento fosse svolta «mediante esercizio di violenza, minaccia o intimidazione». Tale requisito rappresentava un elemento costitutivo della precedente formulazione dell'art. 603-*bis* c.p. che oggi non esiste più e, di fatto, potrebbe avere conseguenze sulla qualificazione penalistica del *Jobs App*.

Distinguiamo, per unitarietà terminologica, tra *Gig economy* (o, anche, *Sharing Economy*) (9) e *Industry 4.0* (10). *Gig economy* e *Industry 4.0* appartengono a una strategia industriale più ampia, anche di natura europea, su rivoluzione digitale del mercato e su tecnologie abilitanti l'interoperatività tra mercato, imprese, consumatore, lavoratori e macchina (11). *Gig*

(7) Davidov 2017, Rogers 2016. In particolare, si vd. Rogers (2016, 510 ss.), che sottolinea «*Uber drivers may not fall neatly into either the “employee” or the “independent contractor” category under existing tests. Nevertheless, an important principle underlying those tests – the anti-domination principle – strongly indicates that the drivers are employees*».

(8) Rinvio a Faioli 2008 e a Faioli 2017.

(9) Si vd., anche per finalità qualificative del fenomeno della *Gig economy*, le ricerche condotte dal dipartimento Ide del Mit, in <http://ide.mit.edu/>.

(10) Si vd. la documentazione nel sito della Commissione europea, in <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digitising-european-industry>.

(11) Si vd. la documentazione nel sito della Commissione europea Digital Single Market and Economy, in <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en>.

economy e *Industry 4.0* sono fenomeni non necessariamente scollegati. Essi, in molti casi industriali o di grande distribuzione, si intersecano. *Gig economy* e *Industry 4.0* muovono dal fatto che il datore di lavoro del futuro è una forma di intelligenza artificiale che è capace di organizzare il lavoro delle persone umane. L'app digitalmente gestisce, controlla e vigila. La differenza fra *Industry 4.0* e *Gig economy* è data, per il momento, dal settore in cui esse si stanno sviluppando. Terziario e distribuzione sono tendenzialmente riferibili alla *Gig economy*; l'industria manifatturiera è già collegata al modello di *Industry 4.0*. Il punto di connessione sarà, secondo alcuni studi del Mit, lo strumentario tecnico dei sensori su cose e persone (*Internet of Things* – IoT) collegato alla gestione artificiale e intelligente dei dati raccolti (*Big Data* – BD). In questo modo la *Gig economy* crea un'economia E2E (*Everyone-To-Everyone*), cioè impostata su rapporti economici diretti, senza più mediazioni tra soggetti (12): i sensori raccolgono dati che sono elaborati dalla macchina; questa produce il bene e organizza la consegna. Tale dinamica ha in sé, o determina, la gestione del lavoro umano che viene coordinato dalla macchina.

I beni vengono prodotti secondo le modalità organizzative di *Industry 4.0*; i beni possono essere distribuiti secondo le modalità di *Gig economy* (ad esempio, *Uber* distribuisce beni di lusso creati da una multinazionale *Industry 4.0* e venduti su *Amazon*) (13). *Industry 4.0* è fondata su schemi organizzativi industriali e di lavoro postfordisti derivanti dall'utilizzo di dati che sono elaborati autonomamente da intelligenze artificiali, le quali anticipano bisogni individuali e collettivi, leggono e interpretano fatti sociali, creano desideri, liberano dal bisogno individuale e dal bisogno collettivo, creano cooperazione tra lavoratore e macchina ecc. In termini esemplificativi, si vedano i casi *Xerox*, *Porsche* o *Samsung* (14). Il bene è prodotto sulla scorta di istruzioni che derivano da applicazioni digitali; il bene è prodotto, di conseguenza, in ragione di una organizzazione di lavoro che si adegua ai bisogni del consumatore (*Industry 4.0* e *Internet of Things*); viene gestita anche la consegna e la distribuzione del bene mediante applicazioni digitali e con l'utilizzo di lavoratori della *Gig economy*.

(12) Berman, Marshall 2014.

(13) Si vd. la disciplina del legge di bilancio 2017 – l. 11.12.2016, n. 232 –, in cui si segnala la necessaria interconnessione organizzativo-digitale tra macchine per riconoscere le misure promozionali di *Industry 4.0*.

(14) Indagine conoscitiva del Parlamento italiano, Commissione X (attività produttive) – 2016, in <http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/commissioni/bollettini/pdf/2016/06/30/leg.17.boi0665.data20160630.com10.pdf>.

Nella *Gig economy* rilevano le flessibilità esterne nel senso di flessibilità contrattuali che attengono ai tipi di lavoro (15); in altre parole, la *Gig economy* determina, almeno per il momento e con tutti rischi che si possono dedurre, lo spostamento dal tipo necessario di lavoro (quello subordinato) a tipi scelti (16), dove il tipo scelto dal datore di lavoro risponde a specifiche esigenze organizzative. C'è, con riferimento alla *Gig economy*, negli ordinamenti già coinvolti da tali fenomeni (Gran Bretagna, Usa, Olanda), una certa incapacità delle categorie classiche a rispondere alla necessità di certezza del diritto (17). *Industry 4.0*, invece, si concentra sulle flessibilità interne. Nel nostro ordinamento, *Industry 4.0* significherà prevalentemente gestione della disciplina di inquadramenti professionali, del nuovo regime *ex art. 2103 c.c.* e delle funzioni della contrattazione collettiva aziendale nella gestione delle flessibilità interne.

Il quadro si completa sapendo che, in Italia, le organizzazioni sindacali che stanno svolgendo una funzione rappresentativa degli interessi dei lavoratori mediati da applicazioni digitali (*Jobs App*) sono Filcams Cgil (anche con Nidil), Fisascat Cisl (mediante la costituzione di Fist con Felsa Cisl) e Uiltucs (con la propria struttura *Networkers*), e con interventi di Uiltemp. Siamo, dunque, in una geografia sindacale che, facendo leva in senso lato sul terziario/servizi e distribuzione, nella cui contrattazione collettiva si intravedono, da una parte, figure professionali equivalenti a quelle della *Gig economy* (ad esempio, fattorini) e, dall'altra, contestualmente, (piccoli) datori di lavoro altresì equivalenti a quelli della *Gig economy* (ad esempio, piccoli esercenti), non rende più semplice l'operazione di qualificazione del lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*). Nel sistema nordamericano, il sindacato *Freelancers Union* organizza forme di mutualità endocategoriale di tipo previdenziale privato (assistenza sanitaria, pensione ecc.) e di tipo assistenziale tecnico-legale (gestione dei clienti insolventi, del relativo contenzioso ecc.). Ciò si basa su iniziative sindacali in senso stretto e di rappresentanza degli interessi.

2. — *Libertà di organizzazione sindacale per il Jobs App. Ipotesi di qualificazione (somministrazione/intermediazione di terza generazione e lavoro perisubordinato)* — Il fenomeno sindacale nella *Gig economy* si è tradotto recentemente, dove esso è più presente, in termini di conflitto collettivo

(15) Si vd. il recente studio di Lund (2016).

(16) Si vd., in particolare, l'elaborazione sulla distinzione tra tipo necessario e tipo scelto svolta da D'Antona (1995) e da Napoli (1995).

(17) Davidov 2017; Prassl 2015; De Stefano 2015; Finkin 2015.

per profili che attengono alle condizioni di lavoro e alla retribuzione (18). Al di là del conflitto collettivo, che ha in sé una serie di problematiche che sono riferibili al tipo di servizio svolto (uso pubblico o uso privato dei servizi di *Gig economy*, contrasto con i diritti dei consumatori ecc.), ci sono almeno due vicende da studiare.

La prima vicenda attiene alla rappresentanza dei lavoratori (*Jobs App*); la seconda riguarda la contrattazione collettiva.

C'è un punto da cui muovere le riflessioni sulle due vicende menzionate. La libertà di organizzazione sindacale nella *Gig economy* può essere disposta solo se c'è un corretto inquadramento della relazione giuridica che viene a costituirsi tra lavoratore e datore di lavoro della *Gig economy*. Il datore di lavoro della *Gig economy* è l'algoritmo che sta alla base della piattaforma, il quale permette la gestione dei rapporti di lavoro che sono collegati al sistema di intelligenza artificiale e ai *Big Data*. Il punto di partenza dell'indagine non attiene, dunque, alla domanda sul lavoratore (chi è il lavoratore nella *Gig economy?*), ma alla domanda sul datore di lavoro (chi è il datore di lavoro nella *Gig economy?*) (19). C'è un datore di lavoro «algoritmico» che mediante piattaforma può irrogare sanzioni, coordinare, gestire, vigilare, e mutare le mansioni. La figura del datore di lavoro nella *Gig economy* è costituita dal rapporto tra algoritmo, *corporation* internazionale, entità locale, e app/piattaforma digitale. Da questa miscela muove la gestione delle prestazioni di lavoro e di ciò che appare, almeno *prima facie*, un insieme di subforniture/appalti a cui tali prestazioni sono collegate. Tale insieme di subforniture/appalti passa per rapporti regolati secondo il diritto commerciale, pur avendo essi contenuti o implicazioni di diritto del lavoro. La subfornitura, con le correlate prestazioni di lavoro, è gestita e regolata dall'app, la quale fissa autonomamente le regole del rapporto (remunerazione, disponibilità, *timing*, qualità della prestazione, valorizzazione della prestazione, quantità della prestazione, sanzioni ecc.).

Di qui la tesi che potrebbe essere valida anche nella *Gig economy* secondo cui la «connettività tecnologica» genera «più» subordinazione perché essa crea una certa aspettativa di ubiquità dei lavoratori, con la conseguenza che si modifica l'organizzazione del lavoro (luogo e tempo) e si richiede versatilità e adattabilità (20). «Più» subordinazione significa che il ricorso

(18) Si vd., ad esempio, la cronaca londinese, in <https://www.theguardian.com/technology/2016/nov/22/uber-drivers-go-slow-protest-central-london-minimum-wage-guarantee>.

(19) Il tema è stato studiato a fondo da Prassl (2016) e, in parte, già anticipato da Barbera (2010).

(20) Nogler 2016.

alle tecnologie informatiche rischia di «intensificare» la subordinazione, pur con un'eventuale riduzione della durata dell'attività lavorativa. Il progresso tecnologico faciliterebbe, in questa visione, l'eteroorganizzazione fino al punto di ridurla a una costrizione alla connettività (21).

Possiamo individuare almeno due scenari per studiare le due vicende sopramenzionate (rappresentanza e contrattazione nella *Gig economy*), escludendo le (forse poche) ipotesi in cui il lavoro mediato da applicazioni digitali sia riferibile al regime del piccolo imprenditore *ex art.* 2083 c.c.

Nel primo scenario, non si può escludere, anche per i fini sindacali, che al lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*) si debba, nel prossimo futuro, applicare la disciplina del lavoro somministrato/intermediato, considerando la possibilità di introdurre una sezione speciale sul soggetto somministratore/intermediatore «algoritmico», nel senso di piattaforma digitale intelligente, nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il che ha ovviamente conseguenze anche sul piano sindacale e sulle due vicende sopra menzionate (*id est*: rappresentanza e contrattazione). Tale idea ha già nella realtà casi regolati mediante la disciplina del lavoro somministrato/intermediato. In particolare, *Vicker* è un'agenzia per il lavoro autorizzata dal ministero del Lavoro per l'intermediazione lavoro, la ricerca e selezione del personale e il supporto alla ricollocazione professionale. *Vicker* prevalentemente svolge intermediazione, ricerca e selezione di lavoratori autonomi *ex art.* 2222 c.c. Se questo caso, isolato per il momento, fosse esteso a situazioni simili, ci sarebbe una somministrazione/intermediazione di «terza generazione» per il lavoro subordinato e per il lavoro autonomo, volta a gestire il lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*), con il regolamento protettivo del lavoratore subordinato, ove applicabile, o del lavoratore autonomo.

Conseguentemente, assumendo tale impostazione, in materia sindacale si potrebbe definire uno statuto speciale del lavoro mediato da applicazioni digitali, fissando le regole della rappresentanza e della contrattazione che riprendono lo schema del lavoro somministrato. Del resto, tale opzione normativa sarebbe in linea con la normativa eurounitaria in materia di somministrazione e intermediazione di lavoro.

Se volessimo, invece, escludere l'applicazione della disciplina del lavoro somministrato, l'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, svolgerebbe, con buona probabilità, la funzione di «tecnica normativa di condizionamento» volta a far conformare ciò che è prestazione irregolare di lavoro rispetto a discipline di tutela considerate inderogabili. Questo è il secondo scenario.

(21) Nogler (2016), che richiama gli studi di Vardaro (1986).

E, infatti, alle prestazioni di lavoro «esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche in riferimento ai tempi e luoghi di lavoro», tra cui il lavoro mediato da applicazioni digitali, si applicherà la disciplina di tutela del lavoro subordinato perché tali prestazioni sono considerate, in atto e in potenza, abusive (irregolarmente poste in essere). Il committente è la piattaforma o l'algoritmo che eterodirige il lavoro. Si entrerebbe, in questo modo, in un perimetro elastico della subordinazione (perisubordinazione), con valenza sanzionatoria-positiva, di promozione alla regolarità (22). Il legislatore del 2015 spinge tutto ciò che è perimetrale rispetto al lavoro subordinato verso la conformità, promuove la regolarità delle prestazioni, indica le tutele di riferimento (quelle del lavoro subordinato). È un processo quasi osmotico da e verso la subordinazione che riguarda anche (in futuro, soprattutto) il lavoro mediato da applicazioni digitali (23). In questa linea, si deve notare che l'art. 2, c. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, disponendo che la contrattazione collettiva possa escludere dal lavoro perisubordinato le collaborazioni che sono effettuate in settori peculiari sulla base di ragioni oggettive di produzione, conferma che vi è, al di là di una zona di non incidenza (24), una tendenza innovativa di azione che le parti sociali sono sfidate a cogliere.

(22) A tal proposito, si può richiamare la giurisprudenza costituzionale (C. cost. 25.3.1993, n. 121; C. cost. 23.3.1994, n. 115; recentemente C. cost. 15.4.2015, n. 76 – tutte in www.cortecostituzionale.it –, che ripete: «lo statuto protettivo, che alla subordinazione si accompagna, determina, quale conseguenza ineludibile, l'indisponibilità del tipo negoziale sia da parte del legislatore, sia da parte dei contraenti individuali»), mediante cui è possibile affermare che, nella nostra materia, la classificazione per tipo, sottotipo, specie è meramente didattica, o nominalistica e descrittiva di quelle realtà sempre più complesse che attengono alla relazione tra lavoro umano e organizzazione globale della produzione di beni/servizi. Ciò significa che, se da un lato, mediante le sentenze C. cost. 25.3.1993, n. 121, e C. cost. 23.3.1994, n. 115, si vincolava il legislatore in negativo (mai «negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato» a rapporti che siano tali, ovviamente ove da ciò derivi una disapplicazione di tutele inderogabili), dall'altro, per il futuro, si vincola il legislatore in positivo (al di là della qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato, ciò che conta è l'applicazione di tutele inderogabili: che le tutele siano applicabili/estese al cd. lavoro perisubordinato).

(23) L'art. 2 è in controtendenza rispetto alle tecniche utilizzate in passato perché elimina i tanti (mutevoli) indici presuntivi, indicandone uno e uno solo, l'eteroorganizzazione (Nogler 2015), e punta a una soluzione di sistema (Treu 2015).

(24) Cioè: prestazioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi, attività svolte dai componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni, prestazioni rese a favore di associazioni sportive dilettantistiche.

La contrattazione di cui all'art. 2, c. 2, menzionato avrebbe nel caso di lavoro mediato da applicazioni digitali il potere di individuare collaborazioni da non ricondurre alle tutele del lavoro subordinato. Qui troverebbero probabilmente spazio anche le regolazioni specifiche sulla rappresentanza e sul conflitto nella *Gig economy*.

3. — *Azione sindacale. Possibilità. Conclusioni* — La *Gig economy* determina, in primo luogo, una ri-organizzazione interna del medesimo sindacato. Cioè, si tratta di definire la cornice di relazioni endoassociative e interassociative.

Pur prescindendo dalla qualificazione del lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*, lavoro subordinato o lavoro autonomo), si pone il problema dell'organizzazione interna delle associazioni sindacali in ragione della definizione del perimetro di azione che ciascuna federazione intende delimitare. In altre parole, affermare che il *Jobs App* è parte, in senso lato, del terziario significa delimitare l'azione di federazioni che non operano in tale settore. Si rimette, pertanto, agli atti costitutivi e agli statuti la definizione del perimetro di azione dell'organizzazione sindacale, con effetti indiretti su contrattazione collettiva e rappresentanza. A tal proposito, in via esemplificativa, si comprende che Fisascat Cisl, che opera prevalentemente nel settore del terziario e del turismo, e Felsa Cisl, che rappresenta lavoratori somministrati e autonomi, hanno stabilito di costituire un'associazione sindacale di secondo livello (Fist Cisl), per integrazione di Fisascat Cisl e Felsa Cisl, con lo scopo di estendere (per non confliggere) la propria azione sui *Jobs App*. I lavoratori della *Gig economy*, operando nel terziario, anche come lavoratori somministrati o autonomi, sono stati assoggettati, nell'ambito del sistema Cisl, da tale organizzazione di secondo livello (Fist Cisl).

Al momento non risulta che ci sia alcuna contrattazione collettiva specifica da parte di Fist Cisl per i lavoratori della *Gig economy*. Non ci sono neanche forme di azione sindacale che possano permettere una particolare analisi. Ciò che conta notare nello Statuto di Felsa Cisl è il rinvio dinamico al perimetro di azione di ciascuna delle due associazioni istitutive (art. 1 e art. 3 dello Statuto): ciascuna associazione conserva la propria autonomia e i propri regimi di autoregolamentazione, anche ai fini degli ambiti contrattuali da presidiare, con l'effetto che negli organi statutari non si può intravedere alcuna novità rispetto alla rappresentanza di lavoratori che non siano già, in qualche modo, parte di una o di entrambe le associazioni istitutive. La democraticità interna di Fist Cisl (partecipazione a congressi/assemblea, diritto di parola, composizione di organi ecc.) è proiezione diretta

della democraticità interna delle due associazioni istitutive. Tale analisi, con i relativi risultati, potrebbe essere estesa anche alle organizzazioni di Cgil e Uil che stanno per intraprendere o programmare percorsi di integrazione simili a quelli della Fist Cisl.

Ammettendo che tale relazione endoassociativa sia correttamente posta e risolta, il sindacato dovrà in una logica interassociativa creare un sistema con la parte datoriale. Qui, il riconoscimento reciproco è necessario per svolgere attività contrattuale o rimodulare la contrattazione già esistente al fine di determinare un sistema di rapporti collettivi di lavoro applicabile anche alla *Gig economy*. Non è, probabilmente, un fenomeno che può muovere e concludersi in modo disomogeneo o per una sola delle tre organizzazioni più rappresentative. Non è neanche un fenomeno che può riguardare una sola delle organizzazioni datoriali, nel senso che oltre a Confcommercio o Confesercenti si dovranno coinvolgere, esemplificativamente, anche Cna, Confartigianato, Confcoop/Legacoop, dato il ventaglio settoriale che si pone a disposizione della contrattazione collettiva possibile.

In secondo luogo, si pone la questione dell'organizzazione sindacale nell'impresa *Gig economy*, la quale – come è intuibile – non è definita da un *wall-to-wall*, cioè da una struttura fisicamente rintracciabile (fabbrica), ove l'organismo aziendale di rappresentanza dei lavoratori possa svolgere le attività, seppur minime, di tutela degli interessi e di promozione di diritti sindacali. Si discute già di forme organizzative sindacali che si realizzano in forma digitale (ad esempio, assemblea digitale, su *facebook* o altro *social, digital picketing*, sciopero mediante strumenti digitali, proselitismo digitale, raccolta online delle quote associative, bacheca digitale ecc.) (25). Sono mere ipotesi teoriche per il momento, necessitando esse di una norma di legge o di contratto collettivo che disponga modalità di esercizio e limiti.

In questa prospettiva, c'è (già) la possibilità di costituire Rsa/Rsu, o forme equivalenti, anche su iniziativa dei lavoratori della *Gig economy*. Non si porrebbe alcun problema giuridico se si trattasse di lavoratori subordinati o lavoratori somministrati. Potrebbero esserci alcune difficoltà, qualora *ex art. 2, c. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, il protocollo/contratto collettivo non fissasse le regole per avere Rsa/Rsu (o forme equivalenti) nel lavoro autonomo eteroorganizzato.

In terzo luogo, si pone il problema della contrattazione collettiva articolata nella *Gig economy*. Alla luce dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno

(25) Si vd. la sintesi del convegno Etui del giugno 2016, in <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>.

2015, n. 81, non si può escludere che tra *corporations* internazionali e sindacato si raggiunga una contrattazione collettiva aziendale, seppur di rilievo nazionale. Il che significa determinare una serie di regole che sono applicabili ai lavoratori di quel contesto aziendale, secondo una certa cultura aziendale, in ragione di figure professionali che specificatamente operano in quel settore/azienda. *Uber*, ad esempio, oggi, non svolge attività simili a *Deliveroo* o *Foodora*. Potrebbe, forse, nel prossimo futuro, con *Uber-Eats* essere interessato a una contrattazione che attiene alla distribuzione in città di cibo, con l'effetto di far confluire alcuni interessi verso quelli di *Foodora*. Ma ciò non necessariamente comporterebbe una proposta contrattuale comune dei due datori di lavoro, tenendo presente che nessuna *corporations* della *Gig economy*, almeno sino a oggi, è aderente di una delle organizzazioni datoriali esistenti. Esse sono svincolate e non aderenti né a Confcommercio né a Cna, per cogliere la rappresentanza delle Pmi, né tantomeno a Confindustria. L'effetto di questa situazione dipenderà dalla strategia sindacale. Si potrà assistere a una contrattazione articolata (prima ipotesi) o a una contrattazione dis-articolata (seconda ipotesi). Nella prima ipotesi, i datori di lavoro della *Gig economy*, riconoscendosi in un settore (ad esempio, il terziario), aderiscono al sistema datoriale di riferimento e alla relativa contrattazione nazionale, richiedendo un protocollo o una contrattazione specifica che, muovendo dal Ccnl, disciplina peculiarità normative, trattamenti economici, clausole di tregua, bilateralità (vd. il caso Anasfim, che aderisce a Confesercenti, e negozia con Filcams, Fisascat Cisl, Uiltucs un proprio contratto del secondo livello settoriale, con deroghe coordinate con il Ccnl terziario). Nella seconda ipotesi, *Uber* o *Foodora* scelgono di negoziare un proprio contratto aziendale, applicabile ai lavoratori, con il fine di regolare un sistema di discipline specifiche non riferibili a Ccnl di sorta. Ciò significa, ad esempio, predisporre anche una bilateralità aziendale con finalità di *welfare* (sanità integrativa ecc.). In questo caso, l'efficacia del contratto aziendale, anche in materia di tregua sindacale, potrebbe, in ragione della norma di legge di riferimento (art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, o, in alternativa, art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. in l. 14 settembre 2011, n. 148), assumere una diversa efficacia vincolante anche per il lavoratore dissenziente (26).

(26) Si vd. la recente posizione di Bavaro (2015) in materia di titolarità individuale vs titolarità maggioritaria del diritto di sciopero. Si rinvia anche a Faioli (2014) per la ricostruzione della relazione tra dissenso individuale, efficacia del contratto collettivo aziendale e tregua sindacale.

Da ultimo, si pone la questione *de iure condendo* di stabilire per i lavoratori della *Gig economy*, dato il contesto mutevole in cui essi operano, un diritto sindacale «giustiziabile». In altre parole, comparando il nostro ordinamento con altri sistemi di diritto sindacale in Europa o atlantici, ci si chiede se, almeno per i lavoratori della *Gig economy* o in ragione delle trasformazioni che si determineranno per la *Gig economy*, non sia possibile impostare tutele speciali giurisdizionali per gli interessi collettivi. In questo senso sarebbe significativo incidere sul processo del lavoro, superando il quadro attuale che è concentrato esclusivamente sul rapporto individuale di lavoro. La giurisprudenza, in questo modo, avrebbe un ruolo attivo, non più solo restrittivo o regressivo, nella mediazione tra interessi confliggenti, tenendo presente che gli interessi dei lavoratori della *Gig economy* si presenteranno potenzialmente nel prossimo futuro in conflitti collettivi e/o azioni di classe, su competenze complesse da districare tra diritto del lavoro, diritto della concorrenza, tutela del consumatore, regolazioni di privacy, clausole arbitrali e Adr, limitazioni di responsabilità civile, assicurazioni ecc. Non basterà, in altre parole, nel caso della *Gig economy*, tutelare in sede processuale il fenomeno collettivo mediante il filtro del rapporto individuale perché i temi non riguarderanno, per essere esemplificativi, la remunerazione *ex art. 36 Cost.*, ma la remunerazione *ex art. 36 Cost.* in relazione alla disciplina della concorrenza, cioè in relazione a un contratto collettivo che ha fissato minimi considerati incompatibili che si scontra (potenzialmente) con regole europee di concorrenza; o, per continuare nella lista degli esempi, la gestione dell'immunità della organizzazione sindacale che proclama lo sciopero con la richiesta di risarcimento del danno dell'utenza del servizio interrotto che è considerato servizio a uso pubblico o, ancora, il vincolo a clausole arbitrali che potrebbero non essere conformi all'ordinamento giuridico italiano (27).

Gli scenari sono immaginabili solo in parte, ma certamente essi non sono marginali nelle conseguenze.

Le quattro aree appena menzionate sono un campo elettivo dell'azione sindacale nella *Gig economy*. Sono aree che dimostrano ancora una volta il paradosso della tecnica delle definizioni/qualificazione *ex ante*: si continua a inquadrare il fenomeno lavorativo facendo ricorso a tecniche qualificative, ma non si dispone una cornice rimediale, specifica e pragmatica, rispetto alle problematiche che potrebbero concretizzarsi o che sono già note al legislatore e agli attori sociali. Si attende tutto, o quasi, dalla definizione o

(27) Sul contenzioso americano di *Uber* sulle clausole che vincolano a forme di arbitrato e agli effetti di tali clausole, si vedano le osservazioni di Stone (2016).

dalla qualificazione di lavoro (subordinato, autonomo, eterodiretto/coordinato ecc.), e non si volge uno sguardo attento alla concretezza delle mutevoli realtà.

La *Gig economy* l'economia dell'ingaggio potrebbe essere la volta buona per ingaggiare/intraprendere una «tecnica» normativa adattabile alle nuove istanze, incidente sul rimedio da apprestare, in ragione di esigenze che derivano dalla collisione tra diritti, garanzie e mercato.

Riferimenti bibliografici

- Adams A. et al. (2015), *The «Zero-Hours Contract»: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, in *Oxford Legal Research Paper Series*, n. 11, 4 ss.
- Barbera M. (2010), *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, n. 126, 203 ss.
- Bavaro V. (2015), *Lo sciopero e il diritto fra innovazione, tradizione e ragione pratica*, in *LD*, n. 2, 285 ss.
- Berman S., Marshall A. (2014), *The next digital transformation: from an individual-centered to an everyone-to-everyone economy*, in *Strategy & Leadership*, n. 42, 9 ss.
- Cherry M.A. (2016), *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, n. 37, 577 ss.
- Condilliffe J. (2017), *It's Time for Uber to Grow Up*, in *Mit Technology Review*, in <https://www.technologyreview.com/s/603760/its-time-for-uber-to-grow-up/>.
- D'Antona M. (1995), *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, n. 7, I, 79 ss.
- Davidov G. (2014), *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, n. 34, 543 ss.
- Davidov G. (2016), *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford.
- De Stefano V. (2016), *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the «Gig economy»*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, n. 37, 471 ss.
- Faioli M. (2008), *Il lavoro prestato irregolarmente*, Milano, Giuffrè.
- Faioli M. (2014), *Dissenso collettivo e razionalità individuali nelle relazioni industriali italiane. Il decentramento contrattuale nella prospettiva degli Accordi interconfederali del 2011-14*, in *Economia&Lavoro*, n. 1, 7 ss.
- Faioli M. (2017), *Caporalato e ispezioni*, in Esposito M. (a cura di), *Il nuovo sistema ispettivo e il contrasto al lavoro irregolare dopo il Jobs Act*, in Fiorillo L., Perulli A. (collana diretta da), *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2017, 89 ss.
- Finkin M. (2016), *Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, n. 37, 603 ss.
- Hall J.V., Krueger A.B. (2015), *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, in *Princeton Industrial Relations Working Paper*, in <http://dataspace.princeton.edu/jspui/handle/88435/dsp010z708z67d>.

- Harris S.D., Krueger A.B. (2015), *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The «Independent Worker»*, in http://www.hamiltonproject.org/papers/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_independent_worker.
- Katz L.F., Krueger A.B. (2016), *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, in http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf.
- Lund S. et al. (2016), *Independent work: choice, necessity and the gig economy*, in <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.
- Magnani M. (2016), *Autonomia, subordinazione e coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT – <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Autonomia-subordinazione-coordinazione-nel-dlgs-n-812015/5496.aspx>.
- Means B., Seiner J.A. (2016), *Navigating the Uber Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, n. 49, 1511 ss.
- Napoli M. (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 3 ss.
- Nogler L. (2016), *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *ADL*, n. 1, I, 47 ss.
- Rogers B. (2016), *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, in *Harvard Law & Policy Review*, n. 10, 479 ss.
- Stone K.V.W. (2016), *Uber and Arbitration: A Lethal Combination*, in *Economic Policy Institute, Working Economics Blog*, in <http://www.epi.org/blog/uber-and-arbitration-a-lethal-combination/>.
- Treu T. (2015), *In tema di «Jobs Act». Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, n. 146, 155 ss.
- Tullini P. (2016), *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Labour and Law Issues*, n. 2, 1 ss.
- Vardaro G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 75 ss.

ABSTRACT

Il saggio è volto a indagare le interazioni tra Gig economy e sistema sindacale in Italia. Le prassi aziendali dei datori di lavoro della Gig economy (Uber, Deliveroo, Foodora) determinano complicazioni teoriche e di applicazione di protezione anche con riferimento alla contrattazione collettiva e al diritto di sciopero. Attualmente, gli sforzi di ricerca sono rivolti alla nozione di lavoratore della Gig economy, che in questo saggio assume il nome di «Jobs App», facendo riferimento all'idea che il lavoratore della Gig economy svolge lavoro «intermediato» da piattaforme digitali. Il tema della qualificazione ha ripercussioni anche sul sistema sindacale. La sindacalizzazione dei lavoratori Gig economy potrebbe creare interferenze con altri rami del diritto, tra cui quello della competizione/concorrenza. Vengono proposti rimedi per la gestione di tali problematiche potenziali.

GIG ECONOMY, INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT AND COLLECTIVE LABOUR LAW

This essay is aimed at investigating the interactions in the Gig economy between unions, collective bargaining and workers rights in Italy. The practices of Gig economy employers (Uber, Deliveroo, Foodora ecc.) of gig-workers (here, also «Jobs App») raise many issues also under the industrial relations, collective bargaining and strike legal regimes. Currently the academic question of whether gig-workers are employees or independent contractors is the key issue. Here the notion of Jobs App is detected in relation to the idea that gig-workers are «intermediated/supplied» by means of digital application. The issue of employee status also determines to what extent gig-workers can form a union and lawfully bargain protections. The attempts to unionize can put the gig-workers in relation to antitrust violations and more complex competition law frame. Remedies concerning gig-workers in relation to unions, collective bargaining and Adr are proposed.