

TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE E CULTURA DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

dal 1980
NUMERO
dicembre 2017 183

Ddp Direzione del Personale

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

36
DALLARA
INTERVISTA
AD ANDREA PONTREMOLI

40
ITALGAS
INTERVISTA
A BRUNO BURIGANA

44
LAVAZZA
INTERVISTA
A SARA SCAPINELLO



È TUTTA SALUTE

Il benessere delle persone (sul posto di lavoro e fuori) è un fattore chiave per la crescita delle aziende e dell'economia

86. 47° CONGRESSO NAZIONALE AIDP IL FUTURO OGGI

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO DIGITALE

Il lavoro nell'era della gig economy e dei platform workers



Giuseppe Bulgarini
d'Elci
Partner Carnelutti
Studio Legale
Associato

di Giuseppe Bulgarini d'Elci

gbulgarini@carnelutti.com

L'avvento delle nuove tecnologie non si declina solo in termini di *Industry 4.0*, di cui pure costituisce componente essenziale, con gli sviluppi delle nanotecnologie, dell'intelligenza artificiale e delle biotecnologie.

Il digitale e le sue applicazioni incidono oggi, e sempre di più saranno protagonisti in futuro, sul mondo del lavoro, i suoi contenuti (in termini di nuove *job*

opportunities) e le sue modalità di svolgimento.

In questo contesto si colloca il lavoro reso attraverso piattaforma digitale, che possiamo definire come un luogo virtuale accessibile attraverso internet dove ciascun lavoratore può essere contattato in qualsiasi momento da un utente interessato al servizio offerto, le cui modalità di ingaggio e la cui retribuzione possono intervenire attraverso una negoziazione individuale o sulla base di un costo standard e di regole predefinite.

La piazza virtuale nella quale si realizza l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro viene comunemente denominata come "gig economy" e si esprime, volendo semplificare, attraverso due canali: una prima modalità di prestazione che nasce e si sviluppa esclusivamente in rete e una seconda modalità che richiede lo svolgimento della prestazione con le forme tradizionali.

La prima modalità (c.d. *crowdwork*) si caratterizza per il fatto che sulla piattaforma on-line viene affidato in outsourcing un servizio e sulla medesima piattaforma viene veicolata la prestazione, come nel caso della traduzione di un testo

tecnico dal cinese all'inglese o, ad esempio, la trascrizione di un file audio o, ancora, il personal trainer tramite app, la consulenza legale on-line, la richiesta di recensire prodotti tecnologici o spettacoli teatrali, ristoranti e servizi alberghieri.

La seconda modalità di lavoro raccolto tramite piattaforma digitale si differenzia per il fatto che la prestazione viene svolta al di fuori della rete e implica un contatto diretto tra chi richiede il servizio e la persona che lo fornisce. Le tipologie professionali coinvolte sono le più svariate, dai lavori di manutenzione domestica (idraulico, elettricista, tapparellista, etc.) al servizio di trasporto con conducente, alla consegna a domicilio di pizze e cene ordinate dai menù del ristorante.

Siti internet ampiamente diffusi nelle economie capitalistiche hanno ormai acquisito milioni di utenti che, attraverso la piattaforma telematica, acquistano beni e servizi che si traducono, >

“Escludendo la subordinazione dall’ambito degli inquadramenti possibili per una categoria di lavoratori che operano tramite piattaforma digitale, vengono meno tutte quelle tipiche tutele di cui usufruisce il lavoratore”

dal lato di chi li esegue, in vere prestazioni professionali. Facciamo qualche esempio tra i più noti: *Deliveroo* e *Foodora* si occupano di curare le consegne a domicilio di pranzi e cene acquistati mediante app o sito internet. Chi ha una bicicletta o un motorino può registrarsi ed effettuare le consegne in base alla prossimità della zona; *Uber* è il noto servizio on-line che mette a disposizione autisti privati (in Italia solo auto di lusso, all'estero anche taxi e uber pop). Anche qui, è sufficiente il possesso di un automezzo per proporsi come autisti tramite la app; *Amazon mechanical turk* è una piattaforma attraverso cui le imprese richiedono prestazioni che implicano una particolare competenza (programmatori, grafici, traduttori, etc.); *Pimlico* è una piattaforma che mette a disposizione, tra l'altro, personal trainer a distanza con piani di allenamento e programmi alimentari mediante app.

A contraddistinguere queste, come altre, iniziative simili è la presenza di un sistema di *rating*, che consente al cliente che ha fruito della prestazione di esprimere una valutazione, un *feedback*, spesso un voto, sulla soddisfazione rispetto al servizio ricevuto. Un insoddisfatto indice di *rating* non si traduce solo in un minor giro d'affari per il prestatore, ma spesso comporta la disattivazione dell'*account* da parte della piattaforma.

I lavoratori che si registrano a queste piattaforme, nel momento in cui accettano i lavori accettano anche di rispettare gli standard qualitativi, le istruzioni sull'esecuzione della prestazione declamati sul sito e la misura del compenso. Non sono infrequenti i casi in cui, come nelle piattaforme dedicate ai servizi di trasporto e di consegna a domicilio, agli autisti viene imposto

il percorso da seguire o il modello di autovettura da utilizzare, il comportamento da tenere con gli utenti, come anche una verifica preliminare sulla conoscenza delle mappe cittadine.

L'insieme di queste caratteristiche pone rilevanti problemi sulla qualificazione contrattuale e giuridica del rapporto di lavoro che si instaura con il prestatore della gig economy.

Le statistiche più recenti consentono di affermare che si può ritenere definitivamente superata l'idea che il lavoro tramite piattaforma digitale sia essenzialmente svolto da persone (studenti, pensionati, casalinghe, etc.) in cerca di piccoli lavori che consentano loro di avere il *pocket money* con cui soddisfare il proprio superfluo. Da un recente (2016) studio dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) emerge come il 40% dei lavoratori digitali traggano il proprio reddito essenzialmente da questa forma di lavoro.

Se in Italia il fenomeno non è ancora seriamente approdato nella aule giudiziarie, ben diverso è il caso dei Paesi anglosassoni, dove si registrano recentissime decisioni (*Employment Tribunal* di Londra 28 ottobre 2016; *Royal Court of Justice* 10 febbraio 2017; *United States District Court, Northern District of California*, 11 marzo 2015) che hanno variamente qualificato il lavoro degli autisti di *Uber* e degli idraulici di *Pimlico* come *workers*, ai quali si è ritenuto di applicare parte, ma non tutte, delle tutele riservate agli *employees*.

Il tema della qualificazione contrattuale non è secondario, perché, escludendo la subordinazione dall'ambito degli inquadramenti possibili per una categoria (sempre più numerosa) di lavoratori che operano tramite piattaforma digitale, vengono meno tutte quelle tipiche tutele

“I tempi non sono probabilmente ancora maturi per un’apposita disciplina organica del lavoro in modalità digitale, ma certamente il futuro muove in questa direzione”

di cui usufruisce il lavoratore non solo in termini di continuità retributiva e di copertura previdenziale, ma anche sul piano degli adempimenti burocratici e amministrativi.

Per rispondere a queste necessità in alcuni Paesi europei sono sorte società (cd. **umbrella companies**) che offrono la cornice di un contratto di lavoro alle prestazioni dei lavoratori della *gig economy*, consentendo loro in questo modo di usufruire di una copertura previdenziale e di evitare di doversi sobbarcare le incombenze collegate alla riscossione dei compensi dai clienti morosi.

Il modello ha dimostrato una sua efficacia, anche perché all’interno delle *umbrella companies* vengono costituiti fondi con finalità mutualistica, che consentono ai lavoratori digitali di ammortizzare il rischio di ritardi o insolvenze dei clienti sul pagamento dei compensi. Inoltre, queste società si sono poste, nei casi più virtuosi, come efficace strumento di rappresentanza collettiva, negoziando con i gestori delle piattaforme digitali migliori condizioni economiche.

Venendo al panorama nazionale, è di queste ultime settimane la presentazione di una bozza di disegno di legge alla Presidenza del Senato (primo firmatario il Senatore **Pietro Ichino**) nella quale, mutuando dall’esperienza internazionale, si delinea un quadro di tutele minime per i *platform workers*.

L’intervento passa attraverso l’assunto che non si tratti di prestazioni riconducibili nell’alveo del lavoro dipendente e mira a soddisfare l’esigenza di un meccanismo di tutele minime rivolto alla salvaguardia del lavoratore digitale in un sistema di mercato dove la concorrenza e la competitività

sono estremamente violenti, come dimostra la soggezione del *platform worker* alle valutazioni negative degli utenti e alla chiusura dell’account da parte della piattaforma.

La relazione al disegno di legge precisa, a tale proposito, che *“la disintermediazione mediante piattaforma digitale lo premia (ndr, il lavoratore digitale), così, in modo più preciso per i suoi meriti; ma anche lo incatena ai suoi difetti, quali che essi siano, rendendoli facilmente conoscibili e facendogliene pagare per intero il costo in modo quasi immediato”*.

Nel disegno di legge si prefigura l’istituzione di un *“contratto di assistenza e protezione mutualistica”*, al cui interno poter ricondurre le prestazioni del *platform worker* al fine di usufruire, tra l’altro, di coperture previdenziali e di avere continuità di reddito. La società che stipula il contratto di assistenza incassa direttamente i compensi relativi all’attività di lavoro mediante piattaforma e, a sua volta, provvede al pagamento dei lavoratori digitali con modalità dirette ad assicurare una continuità di reddito, trattenendo una quota di servizio e la contribuzione previdenziale destinata ad apposita Gestione Speciale INPS.

Per i *platform workers* che non abbiano stipulato un contratto di assistenza e protezione mutualistica, il disegno di legge prevede il pagamento dei loro compensi secondo le modalità previste per le prestazioni occasionali dall’art. 54 bis della nuova Legge 21 giugno 2017, n. 96.

I tempi non sono probabilmente ancora maturi per un’apposita disciplina organica del lavoro in modalità digitale, a cui non è estranea la dimensione ancora ridotta del fenomeno in Italia, ma certamente il futuro muove in questa direzione. ■