

TEMA

*Le frontiere della contrattazione*

# Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale

Michele Forlivesi\*

## 1. Lavoro digitale e interessi collettivi sul web

Nel *web* il lavoro umano affiora in modo inedito attraverso le espressioni fenomeniche dell'economia collaborativa, del *crowdworking*, della *social organization*, della co-creazione e della condivisione di competenze (Tullini 2015, p. 4; Bradley, McDonald 2011; Bennato 2011; Minghetti 2013; Minghetti, Cutrano 2004).

Se, dunque, possiamo affermare con ragionevole certezza che ci sia lavoro nel e attraverso il *web* (Tullini 2017), è legittimo domandarsi se sia possibile individuare nella Rete gruppi omogenei di lavoratori, portatori di interessi collettivi, in grado di organizzarsi col fine di raggiungere, o per lo meno di intraprendere, percorsi di autotutela collettiva.

Percorrendo tale via investigativa pare possibile individuare per lo meno tre tipologie di lavoratori del *web* portatrici di differenti interessi collettivi potenzialmente espressione di uno o più gruppi di interesse: a) i micro e auto-imprenditori digitali; b) i lavoratori autonomi ma contrattualmente deboli che operano su piattaforme digitali; c) i lavoratori *on demand* via *app* assimilabili in tutto o in parte ai lavoratori subordinati.

Per quanto concerne la prima tipologia di lavoratori essi sono espressione del fenomeno dell'auto-impiego (*makers, start up, artigiani digitali, ipros*) caratterizzato, per un verso, dalla mitizzazione della creatività individuale e, per l'altro, dalla condivisione dei saperi e del *know-how* tecnologico. I micro-imprenditori 2.0 operano in maniera autonoma e auto-organizzata, ma si trovano in condizioni di debolezza contrattuale rispetto ai grandi committenti (Forlivesi 2015, p. 72 ss.). L'interesse collettivo potrebbe essere individuato sulla base del mestiere, partendo dall'idea che, nell'odierno mer-

\* Michele Forlivesi è dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

cato del lavoro caratterizzato dalla precarietà, il mestiere costituisce un elemento di continuità e una condizione di identità personale.

Per quanto concerne i lavoratori tramite piattaforma digitale (Donini 2015, p. 49) e quelli *on demand* via *app* è sufficiente osservare come, in base all'ampia nozione di *crowdsourcing* assunta dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (Eu-Osha 2015) e valorizzando la debolezza contrattuale di tali lavoratori (che nei casi più eclatanti si concretizza in un vero e proprio potere di soggezione del lavoratore nei confronti della piattaforma digitale), l'interesse collettivo può essere individuato nell'esigenza di recuperare potere negoziale (Perulli 2017, p. 195 ss.; Voza 2017).

Tali considerazioni portano a domandarsi se, in qual misura e con quali modalità sia possibile riconoscere ai lavoratori del *web* un nucleo irrinunciabile di diritti collettivi, comprensivo della libertà di organizzazione, di associazione e di conflitto collettivo. Mentre per i lavoratori autonomi e per i microimprenditori digitali occorre preliminarmente risolvere la questione della titolarità dei diritti collettivi, per i cosiddetti «subordinati digitali», non ponendosi ostacoli al riconoscimento della libertà sindacale, la problematica principale è quella della fruibilità di tali diritti collettivi e del loro effettivo esercizio in un contesto lavorativo, la piattaforma digitale, che si caratterizza per essere in perenne mutamento e dunque difficilmente governabile con i tradizionali strumenti di rappresentanza. Pur da angolazioni differenti, il fine comune è quello di comprendere quale latitudine possa assumere l'azione collettiva intesa come vettore di istanze protettive di nuovi attori del mercato del lavoro contrassegnati da condizioni di debolezza contrattuale e/o socio-economica.

## **2. I limiti all'azione collettiva dei lavoratori autonomi posti dalla giurisprudenza europea**

Se, in linea di principio, è possibile individuare differenti interessi collettivi, il fine a cui tendere non può che essere quello di organizzare e di rappresentare i lavoratori digitali anche tramite nuove forme di conflitto.

Naturalmente qualunque progetto di organizzazione collettiva dovrà necessariamente fare i conti con ostacoli di natura sociale e giuridica.

In primo luogo è innegabile che le forme tradizionali di rappresentanza si trovino in notevole difficoltà, in quanto la capacità di aggregazione natu-

rale, basata sulla sintesi di interessi collettivi espressione di formazioni sociali più o meno uniformi, si scontra con meccanismi psicosociali che spingono verso un'estrema individualizzazione. Si registra una progressiva diminuzione della *vis* attrattiva del sindacato, a cui si accompagna parallelamente un generale declino della *membership* delle organizzazioni di rappresentanza europee (Carrieri, Feltrin 2016; Carrieri 2012; Crouch 2012, p. 55 ss.; Hyman 1994, p. 108 ss.).

Se a ciò aggiungiamo l'eterogeneità delle forme di lavoro su e tramite piattaforme *on line* e l'estrema evoluzione e mutevolezza delle professioni digitali, è chiaro che il mercato del lavoro digitale non potrà che essere caratterizzato da un significativo e progressivo livello di segmentazione.

Tuttavia, anche volendo prescindere da tali fattori sociali, gli ostacoli più significativi alla creazione di stabili forme di rappresentanza per i lavoratori digitali risultano essere di natura giuridica e riguardano i limiti all'azione collettiva dei lavoratori autonomi posti dalla giurisprudenza europea in materia di tutela della concorrenza e della disciplina *antitrust*.

Nell'ordinamento europeo, infatti, si è consolidata una nozione di impresa, enucleata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia nel quadro del diritto *antitrust*, che comprende «qualsiasi ente che eserciti un'attività economica nel mercato, a prescindere dallo *status* giuridico di detta entità e dalla modalità del suo finanziamento»<sup>1</sup>. I giudici europei hanno chiarito che «costituisce attività economica qualsiasi attività consistente nell'offrire beni o servizi in un determinato mercato»<sup>2</sup>. Il che equivale a dire che si è in presenza di un'impresa, con conseguente applicabilità dei divieti di cui all'articolo 101 TfUE, in tutti i casi in cui l'attività svolta dal soggetto, sia esso imprenditore, società (di persone o di capitali), consorzio, fondazione o anche persona fisica non imprenditrice (*rectius* lavoratore autonomo), possa essere svolta, almeno in linea di principio, da un'impresa privata per fini di lucro e, quindi, in un'ottica di mercato (Ghezzi 1997, p. 16; Leone 2000, p. 994 ss.). Viceversa, laddove vi sia un bene o un servizio in relazione al quale, a seguito dei vincoli imposti dal legislatore, l'attività produttiva o di erogazione del servizio può essere realizzata solo da un soggetto estraneo al mercato,

<sup>1</sup> C. giust. 28.2.2013, C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, punti 36-37, *De Jure*, dello stesso tenore, *ex plurimis*, C. giust. 11.7.2006, C-205/03, *Fenin*, in *Raccolta della Corte di giustizia Ce*, 2006, I-6295, punto 25.

<sup>2</sup> C. giust. 28.2.2013, C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, cit., punti 35-36. Conforme C. giust. 19.2.2002, C-309/99, *Wouters et al.*, punti 46-47, *De Jure*.

viene meno l'applicabilità delle disposizioni di tutela della concorrenza.

Sulla base di tali premesse la Corte di giustizia ha più volte puntualizzato che solo qualora un lavoratore si trovi a svolgere una prestazione o un servizio per conto e sotto la direzione di un'impresa e si trovi integrato stabilmente nell'organizzazione, formando con essa un'unica entità economica, potrà essere considerato «lavoratore» ai sensi del diritto europeo e, dunque, estraneo alla normativa *antitrust*<sup>3</sup>. In tutti gli altri casi i lavoratori sono da considerarsi «imprese», in quanto «offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato quali operatori economici indipendenti rispetto ai loro committenti»<sup>4</sup>.

Analogamente, quando le organizzazioni sindacali dei lavoratori operano come parte sociale, ossia stipulano contratti collettivi per il miglioramento delle condizioni di impiego, sono sollevati dall'obbligo di rispettare il divieto di cui all'art. 101 TfUe. Tali intese negoziali, sebbene producano di per sé effetti potenzialmente restrittivi della concorrenza, sono idonee a realizzare l'interesse primario dell'Unione a raggiungere gli obiettivi di politica sociale sanciti dai trattati<sup>5</sup>. Ciò significa che, a parere delle Corti, qualora un'organizzazione sindacale agisca esclusivamente a tutela dei lavoratori autonomi non opererà come sindacato (*rectius*, come parte sociale) ai sensi dell'ordinamento europeo, bensì come «associazione di imprese» soggetta al diritto europeo della concorrenza. Con la conseguenza che l'accordo collettivo eventualmente stipulato non potrà essere considerato il risultato di una trattativa tra parti sociali e sottratto all'applicazione dell'articolo 101 TfUe<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Per tutte si veda C. giust. 16.11.1999, C-22/98, *Becu*, in *Il foro italiano*, 2000, IV, p. 525 ss., con nota di Brusco, punto 26.

<sup>4</sup> Così C. giust. 14.12.2006, C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Servicios (Ceas)*, *De Jure*, punto 45.

<sup>5</sup> Tale orientamento, che ha formalizzato la cosiddetta «eccezione *Albany*», è stato espresso per la prima volta nella storica sentenza C. giust. 21.9.1999, C-67/96, *Albany*, in *Il foro italiano*, 1999, IV, p. 489 ss., punto 59; e confermato successivamente da giurisprudenza costante della Corte di giustizia cfr., in particolare, C. giust. 21.9.1999, C-115/97, 116/97 e 117/97, *Brentjens*, *De Jure*, punto 57; C. giust. 21.9.1999, C-219/97, *Drijvende Bokken*, *De Jure*, punto 47; C. giust. 12.9.2000, C-180/98, 181/98, 182/98, 183/98 e 184/98, *Pavlon et al.*, in *Il foro italiano*, 2002, IV, p. 244 ss., punto 67; C. giust. 21.9.2000, C-222/98, *Van der Woude*, *Ngl*, 2001, p. 136 ss., punto 22; C. giust. 11.12.2007, C-438/05, *Wiking Line*, *Ecr*, 2007, I, p. 10779, punto 49; C. giust. 9.7.2009, C-319/07, *3F c. Commissione*, *De Jure*, punto 50; C. giust. 3.3.2011, C-437/09, *Ag2r Prévoyance*, *De Jure*, punto 29.

<sup>6</sup> Sul punto v. C. giust. 12.11.2000, C-180/98, 181/98, 182/98, 183/98 e 184/98, *Pavlon et al.*, cit., punti da 73 a 77; C. giust. 19.2.2002, C-309/99, *Wouters et al.*, cit., punto 49.

In tale chiave interpretativa gli articoli 153 e 155 TfUE risultano circoscritti al dialogo sociale finalizzato alla (sola) tutela dei lavoratori dipendenti<sup>7</sup>.

La conseguenza di tali orientamenti giurisprudenziali è che il lavoratore autonomo e le sue organizzazioni di rappresentanza saranno direttamente soggetti alla regola aurea del diritto *antitrust*, secondo la quale la libera concorrenza non deve essere falsata o alterata da accordi tra imprese, decisioni di associazioni di imprese e pratiche concordate che rechino pregiudizio al commercio tra Stati membri. In concreto, saranno da considerarsi nulle ai sensi dell'articolo 101, paragrafo 2, TfUE le intese collettive di organizzazioni di lavoratori autonomi che fissino compensi minimi inderogabili *in peius* – in quanto la limitazione della concorrenza salariale mediante contrattazione collettiva è fisiologicamente diretta a restringere la concorrenza tra lavoratori (Pallini 2000, p. 240 ss.; Leone 2000, p. 1012 ss.) – a meno che non si dimostri che tali intese siano idonee a perseguire una ragione di interesse generale idonea a giustificare, sulla base dei consolidati criteri di proporzionalità e di adeguatezza, una restrizione alle libertà fondamentali del mercato (Brino 2005, p. 357 ss.; Caruso 2015, pp. 72-76; Cognetti 2010; Corti 2007, pp. 781 ss.; Giubboni 2015, p. 493 ss.; Tridimas 2006, p. 136 ss.; Zitti 2015, p. 315)<sup>8</sup>.

Il quadro fin qui descritto è stato ulteriormente rafforzato dalla pronuncia *Kunsten*<sup>9</sup>. I giudici di Lussemburgo sono stati chiamati a giudicare la legittimità, alla luce del diritto europeo della concorrenza, di un contratto collettivo di lavoro che fissava minimi retributivi, oltre che per i lavoratori subordinati del settore, anche per i lavoratori autonomi che svolgessero la stessa attività e a favore del medesimo datore di lavoro/committente.

I passaggi logico-argomentativi della Corte possono essere così sintetizzati: il diritto europeo considera a tutti gli effetti i lavoratori autonomi come imprese; alle imprese non è consentito stipulare accordi che stabiliscano tariffe minime per i propri servizi; non sono vietati i contratti collettivi che stabili-

<sup>7</sup> Così C. giust. 12.9.2000, C-180/98, 181/98, 182/98, 183/98 e 184/98, *Pavlon et al.*, cit., punto 69.

<sup>8</sup> Sul punto cfr. C. giust. 18.9.2014, C-549/13, *Bundesdruckerei c. Stadt Dortmund*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, II, p. 558, con nota di Forlivesi, punto 31; che conferma quanto già affermato da C. giust. 27.3.1990, C-113/89, *Rush Portuguesa, De Jure*, punto 18; e C. giust. 17.11.1981, C-279/80, *Webb, De Jure*.

<sup>9</sup> C. giust. 4.12.2014, C-413/13, *Frv Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, II, vol. 2, p. 566 ss., con nota di Ichino.

scano tariffe minime per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori dipendenti. Pertanto, nel caso in questione, il contratto collettivo può considerarsi valido solo a condizione che i lavoratori non siano lavoratori autonomi genuini, ma debbano considerarsi come «falsi autonomi», cioè sostanzialmente dipendenti (spetta al giudice nazionale l'accertamento in proposito).

Tale sentenza non fa altro che ribadire che l'immunità della contrattazione nei confronti della concorrenza riguarda solo i lavoratori subordinati e i soggetti sostanzialmente tali anche se formalmente autonomi (cosiddetti «falsi autonomi»). Ancora una volta è stato riconosciuto il potere della Corte di sindacare il perimetro di operatività della contrattazione, circoscrivendo il diritto alla negoziazione collettiva alle organizzazioni sindacali rappresentative dei (soli) lavoratori subordinati. Emblematiche in tal senso sono le affermazioni secondo cui «quando un'organizzazione rappresentativa dei lavoratori procede a trattative in nome e per conto di prestatori autonomi di servizi che ne sono membri essa non agisce come associazione sindacale e dunque come parte sociale, ma in realtà opera come associazione di imprese». Da ciò consegue che il contratto collettivo negoziato «da un'organizzazione di lavoratori in nome e per conto dei prestatori autonomi che vi sono affiliati non è il risultato di una trattativa collettiva tra parti sociali e non può, in considerazione della sua natura, essere escluso dall'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TfUE»<sup>10</sup>.

### **3. Una possibile soluzione interpretativa: contrattazione collettiva e diritto di sciopero come strumenti di garanzia ed effettività dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole**

Nonostante l'orientamento «mercatista» della giurisprudenza europea, è utile chiedersi se sia possibile un'interpretazione alternativa alla luce dell'ordinamento europeo che porti al riconoscimento del diritto alla contrattazione e al conflitto anche in capo ai lavoratori autonomi contrattualmente deboli.

A parere della stessa Corte di giustizia<sup>11</sup> limitazioni alla concorrenza pos-

<sup>10</sup> C. giust. 4.12.2014, C-413/13, *Fnv Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*, cit., punti da 28 a 30.

<sup>11</sup> Cfr. C. giust. 25.7.1991, C-76/90, *Säger*, *Racc.*, p. I-4221; si vedano in particolare i punti 12 e 15.

sono essere legittimamente perseguite se giustificate da una «ragione imperativa di pubblico interesse» compatibile con il diritto europeo e comunque tale da non comprimere in maniera sproporzionata l'altrui libertà economica. Tra tali ragioni, accanto a quelle espressamente menzionate nel Trattato (ordine pubblico, sicurezza, tutela della salute, tutela dell'ambiente), si collocano anche, ai sensi dell'articolo 6.3 TUE, i diritti fondamentali risultanti dalle tradizioni costituzionali degli Stati membri<sup>12</sup> (Carabelli, Leccese 2005).

Focalizzando l'analisi sui diritti costituzionali degli Stati membri è rilevabile un'estensione potenziale dei diritti sociali di natura collettiva oltre il perimetro del lavoro subordinato.

Volendo fare solo alcuni esempi, in Italia la Corte costituzionale (sentenza 17 luglio 1975, n. 222) ha riconosciuto la titolarità del diritto di sciopero anche ai micro-imprenditori privi di dipendenti e il legislatore, mediante la disciplina collettiva del lavoro a progetto della legge Fornero (articolo 1, comma 23, lett. c, legge n. 92/2012), prima, e quella delle collaborazioni coordinate e continuative etero-organizzate ex art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, poi, ha espressamente riconosciuto la titolarità dei diritti collettivi di azione e di contrattazione collettiva a peculiari tipologie di lavoratori autonomi contrattualmente deboli. Analogamente in Spagna è stata introdotta dalla legge n. 20/2007 la disciplina del Trade (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*) ai sensi della quale le Oo.Ss. possono stipulare accordi di interesse professionale con i committenti dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Da ultimo in Francia, e questo è il caso più rilevante, la *loi travail* dell'8 agosto 2016 ha disciplinato il lavoro su e tramite piattaforma digitale riconoscendo *ex lege* ai *crowdworkers* la libertà sindacale, l'attività sindacale e i diritti alla contrattazione collettiva e al conflitto a tutti i lavoratori a prescindere dalla loro qualificazione (cfr. artt. legge n. 7342-5 e legge n. 7342-6 del Code du travail) (Donini e al. 2017, 207 ss.).

<sup>12</sup> Emblematica in tal senso è C. giust. 18.9.2007, C-341/05, *Laval*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, II, p. 243 ss., punto 103. Dello stesso tenore C. giust. 23.11.1999, cause riunite C-369/96 e C-376/96, *Arblade e al.*, *Racc.*, p. I-8453, punto 36; C. giust. 15.3.2001, C-165/98, *Mazzoleni e Isa*, *Racc.*, p. I-2189, punto 27; C. giust. 25.10.2001, cause riunite C-49/98, C-50/98, da C-52/98 a C-54/98 e da C-68/98 a C-71/98, *Finalarte e al.*, *Racc.*, p. I-783, punto 33; C. giust. 11.12.2007, C-438/05, *Viking*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, II, p. 244, punto 77; C. giust. 18.9.2014, C-549/13, *Bundesdruckerei c. Stadt Dortmund*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2014, II, p. 550, punto 31.

L'estensione dei diritti collettivi ai lavoratori autonomi contrattualmente deboli è, del resto, in linea con il tenore letterale delle fonti internazionali in materia di libertà sindacale e di conflitto collettivo destinate al lavoratore senza aggettivi (articolo 23 Dichiarazione universale dei diritti umani, articolo 22 Patto internazionale di diritti civili e politici; articolo 8 Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali; convenzioni Oil n. 87 e n. 98).

Inoltre, la capacità espansiva della libertà e dell'attività sindacale al di là del lavoro dipendente è indirettamente legittimata dallo stesso articolo 6.1 TUE, il quale, nel dotare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea della stessa forza giuridica dei trattati (Caruso 2010; Caruso, Aimò 2010), ha riconosciuto un valore primario al diritto di negoziazione e di azione collettiva (cfr. articolo 28 della Carta) e sancito il principio della massima estensione possibile dei diritti fondamentali (articolo 53 Carta). Tali previsioni potrebbero costituire la base giuridica per allargare il perimetro di operatività dei diritti collettivi a tutti i casi di lavoro non subordinato prestatore in situazioni di debolezza contrattuale, quando la controparte possa imporre le condizioni contrattuali e incidere sull'autodeterminazione del prestatore d'opera.

Il percorso argomentativo potrebbe essere il seguente: in tutti i casi in cui a margine di un contratto d'opera vi sia uno squilibrio contrattuale è possibile riscontrare un più o meno intenso potere di fatto di una delle parti nella determinazione delle obbligazioni. Se tale potere di fatto è lasciato libero di operare, lo squilibrio negoziale potrebbe azzerare la libertà di autodeterminazione contrattuale del contraente debole. Il limite ordinamentale a tale potere di fatto non potrà allora che essere, in assenza di una specifica norma eteronoma, il rispetto dei diritti fondamentali dell'individuo, costituzionalmente protetti.

La domanda da porsi, allora, è come assicurare l'effettività dei diritti della persona in tutti i casi in cui il sinallagma contrattuale preveda lo svolgimento di una prestazione lavorativa da parte di un soggetto contrattualmente debole. Le tradizioni costituzionali degli Stati membri codificano i diritti sociali di natura collettiva come base per l'attuazione del principio di solidarietà e di uguaglianza sostanziale e, in particolare, considerano la contrattazione collettiva e il conflitto come strumenti necessari per garantire l'equilibrio tra poteri privati in assenza di specifiche previsioni legali. In assenza di una disciplina speciale è, pertanto, ragionevole attribuire al prestatore au-

tonomo e contrattualmente debole il diritto all'organizzazione, alla negoziazione e al conflitto collettivo quali strumenti riconosciuti dall'ordinamento nazionale ed europeo, e idonei a garantire i diritti fondamentali della persona nello svolgimento della prestazione lavorativa.

L'impostazione suggerita pare avvalorata anche dalla giurisprudenza della Corte di Strasburgo, la quale si sta mostrando sempre più incline ad attrarre nel proprio ambito giurisdizionale i diritti sociali di natura collettiva, incanalandoli nella prospettiva dei diritti umani (Merino 2007, p. 481 ss.; Zagrebelsky 2006, p. 297 ss.).

Partendo dal postulato della indivisibilità dei diritti umani, la Corte è giunta gradualmente a considerare i diritti del lavoro e i diritti sindacali come *inherent human rights* (Bronzini 2009, p. 975 ss.; Marguénaud, Mouly 2009, p. 742 ss.; Bruun, Lörcher 2002, p. 400 ss.).

Pur muovendo da una concezione individualistica del diritto di associazione, la Corte Edu ha utilizzato l'articolo 11 della *Convenzione* come base giuridica per estendere la protezione internazionale dei diritti di negoziazione e di azione collettiva quali diritti strumentali alla protezione e alla garanzia dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole (Novitz 2010, p. 409; Ridola 2001, p. 350; Buckler, Dorssemont, Warneck 2011, p. 315; Ewing, Hendy 2010, p. 39)<sup>13</sup>.

Se si consolidasse l'orientamento volto a riconoscere i diritti collettivi (e nello specifico i diritti di organizzazione, di contrattazione e di conflitto collettivo) come strumenti di garanzia ed effettività dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole, vi sarebbe più di una possibilità per superare l'orientamento restrittivo della Corte di giustizia espresso da ultimo nella sentenza *Kunsten*, in quanto non solo non sarebbe ragionevole precludere l'accesso a un diritto umano sulla base del mero *status* occupazionale dell'individuo (De Stefano 2015, p. 25), ma, soprattutto, il perseguimento dei diritti umani mediante la contrattazione e il conflitto collettivo non può non essere considerata una «ragione imperativa di pubblico interesse» idonea a

<sup>13</sup> Cfr. C. Edu 10.1.2002, *Unison c. Royaume Uni* ricorso 53574/99, in *Annuaire de la Commission européenne des droits de l'homme*, 2002, n. 1; C. Edu 27.6.2002, *Fédération des syndicats de travailleurs offshore c. Norvège* ricorso 38190/97, *De Jure*; C. Edu 2.7.2002, *Willis c. Royaume-Uni* ricorso 36042/97, *Cedu*, 2002-IV; C. Edu 11.1.2006, *Sørensen and Rasmussen c. Denmark* ricorsi 52562/99 e 52620/99; C. Edu 21.4.2009, *Enerji Yapi c. Turkey*, ricorso 68959/01, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, n. 2, p. 970 ss., cfr. C. Edu 12.11.2008, *Demir and Baykara c. Turchia*, ricorso 34503/97.

costituire, ai sensi del diritto europeo della concorrenza, una legittima restrizione della concorrenza nel mercato.

#### 4. Quale organizzazione per i lavoratori digitali?

Se, in linea di principio, potrebbe esservi qualche possibilità per allargare in via interpretativa la titolarità dei diritti collettivi e ricomprendervi anche i lavoratori digitali autonomi contrattualmente deboli, la vera sfida per il sindacato sarà la creazione di forme e di modalità di organizzazione in grado di intercettare e di perseguire gli interessi collettivi di tali lavoratori.

L'analisi del dato reale rivela la presenza di una pluralità di aggregazioni, più o meno, sindacali che si rivolgono alle nuove forme di lavoro non *standard* inquadrabili nell'ambito del lavoro autonomo e/o della microimpresa.

Le più innovative risultano essere le esperienze di Acta (Associazione consulenti del terziario avanzato), Euro Freelancers, Eafa (Eu Affairs Freelancers Associations) ed Euro-She (European Sharing Economy Coalition) che si caratterizzano per essere delle quasi-*union* a livello nazionale e internazionale. Tali aggregazioni di lavoratori autonomi e/o micro-imprenditori si configurano come associazioni basate sul lavoro volontario, composte da un *core* impegnato in modo continuativo e da una *membership* liquida. Per quanto riguarda la politica negoziale, esse cercano di combinare un'attività di servizio a livello territoriale e regionale con una generale politica di *advocacy*. I soggetti a cui si rivolgono sono selezionati sulla base dell'omogeneità tecnico-professionale dell'attività lavorativa, anche se spesso l'attività di *lobbying* posta in essere punta alla tutela di un universo professionale eterogeneo che va al di là degli iscritti. Nonostante tali peculiarità, che le distinguono dalle organizzazioni sindacali e datoriali tradizionali, la struttura a «rete» abbinata a un massiccio utilizzo delle potenzialità di internet può essere un interessante modello organizzativo per un possibile sindacato dei lavoratori digitali.

La bontà del meccanismo organizzativo «a rete» è testimoniata anche dalla fortunata esperienza statunitense del «National Day Laborer Organizing Network» (Ndlon, Rete organizzativa nazionale dei lavoratori giornalieri), diffuso in numerosi Stati e con il gruppo centrale in California. L'organizzazione si caratterizza per fornire ai lavoratori temporanei le informazioni necessarie a individuare i «buoni» e i «cattivi» datori in cerca di manodope-

ra. La struttura orizzontale del sindacato, dislocato in autonome strutture cittadine coordinate e interconnesse, rende possibile un flusso informativo in tempo reale e permette un naturale boicottaggio nei confronti dei datori che offrano le peggiori condizioni retributive e contrattuali, conferendo all'organizzazione la forza necessaria per negoziare accordi migliorativi a livello territoriale (di città) (Däubler 2015, p. 93 ss.).

È innegabile che la struttura organizzativa a rete unita alle potenzialità di internet abbia dei vantaggi: permette di coinvolgere direttamente i lavoratori rappresentati senza passare per gerarchie o incarichi formali; è auto-organizzata e auto-coordinata dalla rete; può approdare a nuove e innovative forme di partecipazione e di conflitto collettivo (Silberman, Irani 2016, p. 505 ss.)<sup>14</sup>.

Segnali incoraggianti in tal senso emergono dalle prime, sperimentali forme di autorganizzazione dei lavoratori *on demand* via app del *food delivery* apparse nelle principali città europee.

In Spagna i fattorini di Deliveroo hanno creato la piattaforma *RidersXderechos* tramite la quale si sono auto-organizzati collettivamente ponendo in essere una serie di azioni di conflitto che hanno portato alla stipula di un *Acuerdo de Interés Profesional* applicabile a tutti i fattorini Deliveroo operanti in Spagna.

In Francia è stata creata la piattaforma Coopcycle mediante la quale i lavoratori *on demand* via app possono operare gratuitamente e autonomamente purché riuniti in cooperativa. L'idea è quella di socializzare la tecnologia, cogestendo collettivamente la piattaforma di *food delivery*, creando in tal modo un modello di organizzazione del lavoro digitale via app *pro workers* alternativo a quello ultra-competitivo realizzato dalle multinazionali della distribuzione del cibo a domicilio (Deliveroo, Foodora ecc.).

In Belgio la società cooperativa Smart (creata nel 1998 e oggi presente in ben nove paesi europei tra cui l'Italia) ha costretto Deliveroo e Take Eat Easy a siglare un accordo collettivo con il quale le piattaforme si impegnano a garantire su tutto il territorio nazionale a ciascun fattorino almeno tre ore di lavoro a partire dalla prima consegna. Tale forma di auto-organizzazione mutualistica prevede che la cooperativa Smart Be assuma come soci lavora-

<sup>14</sup> Alcune prime forme aggregative dei *crowdworkers* che sfruttano il meccanismo reticolare e i giudizi reputazionali dei datori di lavoro/committenti possono riscontrarsi negli Stati Uniti e coinvolgono le piattaforme digitali nelle quali è forte lo squilibrio contrattuale: *Amazon Mechanical Turk*, *Turkopticon Human Intelligence Tasks*.

tori subordinati i fattorini del *food delivery*, retribuendoli in base alle ore di lavoro svolte, incassando essa stessa direttamente da Deliveroo e da Take Eat Easy gli importi dovuti per le prestazioni dei propri dipendenti.

L'impressione che si ricava da tali esperienze è che vi sia più di uno spazio per immaginare una (ri)nascita di un sindacalismo 4.0 che sfrutti appieno le potenzialità delle nuove tecnologie (Touraine 1998, p. 36-37; Zoppoli 1999, p. 429-430).

Occorrerà tenere ben presente che sia le modalità di selezione e di aggregazione degli interessi dei rappresentati sia quelle di pressione e di contrattazione non possono essere definite a priori, né essere semplicemente dedotte meccanicamente dalle circostanze concrete. Rinnovare, nel senso di estendere a nuovi soggetti emergenti nel mercato del lavoro, la rappresentanza sindacale non è semplicemente un problema di volontà o di risorse, ma implica una ridefinizione della base della solidarietà tra lavoratori.

Una possibile via da seguire potrebbe essere quella di riscoprire un *social capital unionism* (o sindacalismo del capitale sociale) (Gumbrell McCormick, Hyman 2013; Brown Johnson 2005, p. 605 ss.) che punti a valorizzare, secondo una logica neo-mutualistica, le differenze e le capacità di nuovi e di vecchi lavoratori. Una contrattazione di solidarietà intercategoriale e interprofessionale potrebbe superare i limiti sia del sindacalismo di servizi (*servicing model*), che denaturalizzerebbe il sindacato trasformandolo in una *lobby* portatrice di interessi corporativi, sia quelli del sindacato-organizzazione (*organizing model*), sempre più inadeguato ai nuovi contesti produttivi in quanto strutturalmente legato a un determinato luogo di lavoro in cui radicare l'agire sindacale.

A prescindere dalle soluzioni tecniche, una via sindacale sembra essere quella di riscoprire il lavoratore come persona, ossia come soggetto a cui è assicurata la libertà di autodeterminarsi nel lavoro prestato in qualunque forma e di dotarlo di un apparato di tutele per neutralizzare lo squilibrio di potere.

### Riferimenti bibliografici

- Bennato D. (2011), *Sociologia dei media digitali*, Bari, Laterza.  
Bradley A.J., McDonald M.P. (2011), *The Social Organization: How to Use Social Media to Tap the Collective Genius of Your Customers and Employees*, Harvard, Harvard Business Review Press.

- Brino V. (2005), *Diritto del lavoro e diritto della concorrenza: conflitto o complementarietà?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, pp. 319-362.
- Bronzini G. (2009), *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della Cedu: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4, p. 970 ss.
- Brown Johnson N. (2005), *Unions as Social Capital: the Impact of Trade Union Youth Programmes on Young Workers' Political and Community Engagement*, in *European Review of Labour and Research*, vol. 11, n. 4, p. 605 ss.
- Bruun N., Lörcher K. (2002), *Innovazione sociale: la nuova giurisprudenza della Corte di Strasburgo sui diritti fondamentali del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, p. 400 ss.
- Bücker A., Dorssemont F., Warneck W. (2011), *The Search of a Balance: Analysis and Perspective*, in Bücker A., Warneck W. (a cura di), *Reconciling Fundamental Social Rights and Economic Freedoms after Viking, Laval and Rüffert*, Baden-Baden, Nomos, p. 315 ss.
- Carabelli U., Leccese V. (2005), *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e non regresso nelle direttive sociali*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».int., n. 35.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati. Tra conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, il Mulino.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi*, Roma, Donzelli.
- Caruso B. (2010), *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».int., n. 81/2010.
- Caruso B. (2015), *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, in Caruso B., Fontana G. (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, il Mulino, p. 57 ss.
- Caruso B., Alaimo A. (2010), *Dopo la politica i diritti: l'Europa «sociale» nel Trattato di Lisbona*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».int., n. 82.
- Cognetti S. (2010), *Principio di proporzionalità. Profili di teoria generale e di analisi sistematica*, Torino, Giappichelli.
- Corti M. (2007), *Contrattazione collettiva, libera circolazione e concorrenza in Europa*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, p. 773-808.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e mercato*, n. 1, p. 55 ss.
- Däubler W. (2015), *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, p. 93 ss.
- De Stefano V. (2015), *Non-Standard Workers and Freedom of Association: A Critical Analysis of Restrictions to Collective Rights From a Human Rights Perspective*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».int., n. 123.

- Donini A. (2015), *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, p. 49 ss.
- Donini A., Forlivesi M., Rota A., Tullini P. (2017), *Towards Collective Protections for Crowdworkers: Italy, Spain and France in the Eu context*, in *Transfer*, vol. 23, n. 2, p. 207 ss.
- Eu-Osha (2015), *A Review on the Future of Work: Online Labour Exchanges, or «Crowdsourcing»: Implications for Occupational Safety and Health*, [https://oshwiki.eu/wiki/A\\_review\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work:online\\_labour\\_exchanges\\_or\\_crowdsourcing](https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:online_labour_exchanges_or_crowdsourcing).
- Ewing K.D., Hendy J. (2010), *The Dramatic Changes of Demir and Baykara*, in *Industrial Law Journal*, vol. 39, n. 1, p. 48 ss.
- Forlivesi M. (2015), *I «Makers»: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, p. 72 ss.
- Ghezzi F. (1997), *Commento sub. art. 85 Trattato Ce*, in Marchetti P., Ubertazzi L.C. (a cura di), *Commentario breve al diritto della concorrenza*, Padova, Cedam, p. 16 ss.
- Giubboni S. (2015), *Libertà economiche fondamentali e diritto del lavoro, oggi*, in *Europa e diritto privato*, n. 2, p. 493 ss.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Hyman R. (1994), *Changing Trade Union Identities and Strategies*, in Hyman R., Ferner A. (a cura di), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell, p. 108 ss.
- Leone G. (2000), *La nozione di impresa e le sue ricadute sui diritti sociali nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, p. 994 ss.
- Marguénaud J.P., Mouly J. (2009), *L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux*, in *Recueil Dalloz*, n. 11, p. 742 ss.
- Merino M. (2007), *Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour européenne des droits de l'homme en question*, in *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, vol. 70, pp. 463-492.
- Minghetti M. (2013), *L'intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, Milano, Egea.
- Minghetti M., Cutrano F. (2004, a cura di), *Le nuove frontiere della cultura d'impresa. Manifesto dello Humanistic management*, Milano, Etas-Rcs.
- Novitz T. (2010), *Protection of Workers under Regional Human Rights System: an Assessment of Enduring and Divergent Practices*, in *Human Rights at Work*, Oxford and Portland, Hart, p. 409 ss.
- Pallini M. (2000), *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, p. 240 ss.

- Perulli A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, parte I, p. 195 ss.
- Ridola P. (2001), *Commento art. 11 Cedu*, in Bartole S., Conforti B., Raimondi G. (a cura di), *Commentario della Convenzione europea per la tutela dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali*, Padova, Cedam, p. 350 ss.
- Silberman M.S., Irani L. (2016), *Operating an Employer Reputation System: Lessons From Turkopticon, 2008-2015*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.
- Touraine A. (1998), *Dall'antica alla nuova sociologia del lavoro*, in A. Varni (a cura di), *Alla ricerca del lavoro tra storia e sociologia: bilancio storiografico e prospettive di studio*, Torino, Rosenberg&Sellier, p. 36 ss.
- Tridimas T. (2006), *The General Principles of Eu Law*, Oxford Up, 2006, p. 136 ss.
- Tullini P. (2015), *C'è lavoro sul web?*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, p. 4 ss.
- Tullini P. (2017, a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli.
- Voza R. (2017), *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».it., n. 336.
- Zagrebelsky G. (2006), *Corti costituzionali e diritti universali*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, p. 297 ss.
- Zitti S. (2015), *Contrattazione collettiva e concorrenza: il «prezzo» dell'armonia*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, p. 315 ss.
- Zoppoli L. (1999), *Lavoro, mercato, regole. Alla ricerca di nuovi equilibri*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, p. 429 ss.

## ABSTRACT

*Partendo dalla constatazione che oggi sempre più lavoro transita attraverso il web, l'Autore si interroga sulla possibilità di individuare nella Rete gruppi diversi di lavoratori digitali portatori di interessi collettivi, in grado di organizzarsi e di generare conflitti col fine di raggiungere, o per lo meno di intraprendere, percorsi di autotutela collettiva.*

*In particolare nel saggio ci si domanda se, in qual misura e con quali modalità sia possibile riconoscere, alla luce dell'ordinamento costituzionale ed europeo, anche ai lavoratori che operano mediante piattaforme digitali un nucleo protettivo irrinunciabile di diritti collettivi, comprensivo della libertà di organizzazione, di associazione e di conflitto collettivo, necessario per assicurare a tali soggetti la possibilità di autodeterminarsi e di realizzarsi nel lavoro.*

*Il fine dell'analisi è quello di comprendere quale latitudine possa assumere l'azione collettiva intesa come vettore di istanze protettive di nuovi attori del mercato del lavoro contrassegnati da condizioni di debolezza contrattuale e/o socio-economica.*

THE DIGITAL LABOUR UNION REPRESENTATION CHALLENGE

*The Author underlines the impact of Ict and knowledge society on the creation of new forms of job and the necessity of a radical afterthought of the traditional analytical-descriptive paradigms of the reality. Such considerations are the premise for the analysis of the phenomenon of the digital work as new form of employment, characterized by contractual and economic weakness, undertaken in a labour market crippled and unrewarding. The investigation specifically focuses on the possibility of an interpretative extension of trade union freedom of association to digital workers and on the possible associative mechanisms able to create representations and rights for new collective interests. Analysis ends with a reflection on the future of unions, on the protection of the person of worker and on the necessity to create new trade unions to bargain rights of the digital workers in the labour market.*