

>>>> gig job

La Carta di Bologna

>>>> Giuliano Zignani

La figura del *rider*, il ciclofattorino di vecchia memoria, è il paradigma perfetto di quale sia la strada imboccata dall'economia - o meglio dal sistema produttivo - del futuro. Con l'ennesimo termine mutuato dall'inglese, che regala sempre una perfetta pennellata di correttezza e di meravigliose opportunità, la chiamano *Gig Economy*. Per la Treccani si tratta del «modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali». Il tutto per un giro di affari globalmente miliardario a due cifre prodotto da lavoratori sfruttati da grandi multinazionali.

Per un sindacato riformista come la Uil, che affonda le sue radici anche nei valori del socialismo, questo modello economico diventa un magma confuso (si sa che dove regna l'indefinito la legalità è sempre più rarefatta) in cui si annidano, prevalendo, la mancanza di diritti e lo sfruttamento, spesso anche bieco. Le cronache lo raccontano, ma quanto accaduto a Bologna, sotto le Due Torri, insegna e fa scuola, aprendo a fatica la strada alla legalità.

Tutto ha inizio quando un *rider* prende, in modo casuale, un volantino della Uil in occasione di uno dei tanti volantinnaggi organizzati per tentare di creare un ponte tra i *riders* e il sindacato. Nota bene: questi lavoratori non hanno né tanto meno cercano un dialogo con le parti sociali, perché sono più o meno consapevoli che la tutela sindacale mette a rischio il loro guadagno. Bene: prendere il volantino ed esser licenziato nel giro di poche ore è stato tutt'uno. Precisiamo: per la Uil e per i legali che ci hanno affiancato questo era un licenziamento in piena regola; per la società, era una semplice sconnessione dalla piattaforma. Già perché questo significa la *Gig Economy*: non avere di fronte un datore di lavoro in carne ed ossa, bensì una piattaforma che controlla ogni millesimo di secondo del tuo lavoro. Una piattaforma che riconduce ad una società, spesso multinazionale, che del confronto con le parti sociali non sa che farsene, essendo un di più: in pratica un incaglio nell'ingranaggio macina-utili.

Il lavoratore licenziato-sconnesso viene subito assistito dalla Uil Emilia Romagna, che cerca di contattare la piattaforma-

multinazionale: silenzio, con immancabile serie di depistaggi e vicoli ciechi. In questa lotta sindacale fondamentale è stato anche il ruolo della stampa che ha fatto pressione. Nel giro di una manciata di giorni, magicamente, come era stato licenziato-sconnesso il lavoratore viene riassunto-riconnesso. Peccato gli vengano inflitte delle penalità che lo piazzano in coda alla lista, nonostante prima lui fosse in cima per capacità di consegne.

È quanto mai chiaro che questo nuovo modo di fare impresa vada governato senza lasciare spazio al far west occupazionale

Qui si scopre un mondo dove il cottimo e lo sfruttamento sono capisaldi. I *riders*, governati da un algoritmo, non solo sono retribuiti poco più di un cappuccino, ma sono monitorati, controllati da un occhiuto meccanismo informatico. Tempi di risposta e consegna, pause (giammai): tutto è monitorato. Ma niente è giustificato: il ritardo non è accettato, perdere un secondo fa scivolare in coda ad una perversa graduatoria. Per non parlare di eventuali incidenti sul lavoro, malattie o peggio aggressioni.

L'algoritmo determina la tua reputazione, la tua affidabilità. Un controllo fin troppo invasivo, che va oltre il nostro ordinamento, per di più in un rapporto di lavoro che nulla ha di occasionale e casuale ma è di lavoratore dipendente. Chi sta in cima può scegliere la prenotazione delle sessioni di lavoro più vantaggiose a livello economico riducendo la scelta degli altri: insomma, una forma di concorrenza spietata.

La galassia dei senza diritti comincia a bussare al sindacato perché capisce che senza diritti non è e che si può. Si può - per la Uil si deve - agire per contrastare questo modo di generare profitto sfruttando i lavoratori. E quanto vengano spremuti lo si è visto durante la pandemia, dove il livello di irresponsabilità delle grandi multinazionali di questo settore ha toccato l'acme. Quando nel momento più acuto oltre il 60 % degli acquisti avveniva tramite piattaforma digitale ai *riders* bolognesi non erano stati forniti dispositivi di sicurezza



necessari a proteggersi e a proteggere i clienti. Per questo, come Uil Emilia Romagna, abbiamo deciso di fornire i dispositivi a tutti i *riders*, facendo la distribuzione in piazza Maggiore.

Ascolto, tutela, presidio: ma l'inevitabile passaggio successivo è l'apertura di un confronto con le multinazionali e le istituzioni per arrivare ad una equa contrattualizzazione dei *riders*. Si aprono tavoli a Roma, ma a Bologna comincia un lavoro sinergico con il Comune tale da concretizzarsi nella Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano. Certo non un contratto, ma uno strumento che dà linee guida e riesce a trovare un punto di incontro tra diritti e doveri di tutti. Una buona base da cui partire.

Tredici pagine, undici articoli sottoscritti dalle parti sociali e dalle prime società di *riders*, a maggio 2018. Un testo agile,

ma che delinea bene la soluzione. L'articolo 1 recita lo scopo: «Migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e collaboratori digitali operanti nel Comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo nel contesto l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano».

Il punto due alza l'asticella: «La Carta stabilisce standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti nel territorio della Città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali».

Il tre definisce il quadro: «Si considerano piattaforme digitali le imprese che, qualunque sia il luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica, le persone per

la vendita di un bene, la prestazione di un servizio o lo scambio o la condivisione di un bene o un servizio». Il quattro fissa i termini: «Le disposizioni contenute nella Carta si applicano in tutti i casi in cui la piattaforma digitale determina le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissa il suo prezzo».

Queste le premesse che, negli articoli successivi, prendono la forma e la sostanza delle tutele perché senza di questo non ci può essere un progresso equo ed equilibrato. “Diritti di informazione” è il cardine attorno cui ruota l’articolo 2: «Le piattaforme digitali sono tenute a fornire a tutti i propri lavoratori e collaboratori un’informativa preventiva e completa sull’operazione contrattuale». Ciò significa: inizio e fine del rapporto di lavoro, chiarezza nell’identità dei contraenti, luogo di lavoro, monte ore e relativa retribuzione oraria. Insomma, il classico chi fa cosa, come, quando e quanto: la nebbia comincia a diradarsi.

I meccanismi reputazionali sono al centro dell’articolo tre. Con le imprese che informano «i propri lavoratori o collaboratori e gli utenti/consumatori sulle modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale, se presente, e sugli effetti che tale rating può avere sul rapporto di lavoro o di collaborazione». Il cuore è l’articolo quattro, con i Diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali. Nero su bianco si legge: «A tutti i lavoratori e collaboratori la piattaforma deve garantire un compenso orario fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili».

Il punto due fissa ulteriori paletti: «A tutti i lavoratori deve essere garantita, nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie, un’indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari come il lavoro notturno, il lavoro durante le festività ovvero in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Inoltre, in caso di condizioni meteorologiche straordinarie, tali da mettere a serio repentaglio la sicurezza e la salute dei lavoratori o collaboratori, questi ultimi hanno diritto di non eseguire la prestazione, senza alcuna penalizzazione, e le piattaforme si impegnano a sospendere tempestivamente il servizio».

Per non parlare del fatto che l’articolo cinque avverte che «la mancata disponibilità del prestatore di lavoro per un periodo di tempo prolungato non può determinare alcun trattamento deteriore, ivi compresa una distribuzione delle occasioni di lavoro penalizzante per il prestatore»: e che «il recesso della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro deve essere

motivato e comunicato in forma scritta, con congruo preavviso. Esso è possibile solo per giusta causa o per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali».

Caposaldo di ogni contratto nazionale è il diritto alla salute e sicurezza delineato all’articolo sei. «Le piattaforme digitali – recita il punto uno - tutelano la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e collaboratori, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, adottando ogni misura idonea al fine di valutare, prevenire e ridurre i rischi». Ecco perché «le piattaforme si impegnano a sottoscrivere con oneri a proprio carico un’assicurazione che copra i lavoratori e dal rischio di infortuni e malattie sul lavoro, nonché dal rischio di danni per eventuali sinistri stradali con copertura, anche, dei danni nei confronti di terzi». Inoltre «le piattaforme si assumono l’impegno di fornire gratuitamente a tutti i lavoratori e collaboratori idonei strumenti e dispositivi di sicurezza obbligatori, previsti dalle normative vigenti, nonché di verificare che lavoratori e collaboratori ne siano in possesso. Si impegnano altresì a rimborsare in tutto o in parte le spese di manutenzione degli strumenti funzionali all’esecuzione della prestazione, secondo le modalità concordate con le parti firmatarie».

La tutela del trattamento dei dati personali è il fulcro dell’articolo sette: «Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto a ottenere la conferma dell’esistenza o meno di dati personali che li riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile». Innovativo l’articolo otto sui diritti di connessione e disconnessione: «Le piattaforme assicurano il pieno diritto alla connessione gratuita e disconnessione dei propri lavoratori e collaboratori». Rivoluzionario, per i senza diritti, l’articolo nove sulla “Libertà di organizzazione sindacale”.

Da qui la Uil Emilia Romagna è partita, portando la Carta ai tavoli ministeriali. La Carta infatti può essere la cornice di un quadro i cui dettagli vanno definiti a livello nazionale, perché è impensabile l’esistenza di un contratto a geometria variabile con specifiche differenti da regione a regione o peggio da città a città.

La Carta, inoltre, è il segno che il dialogo tra istituzioni, parti sociali e datori di lavoro, quando c’è la volontà, porta a ottimi risultati. L’industria 4.0 è, di fatto, una realtà. Ed è quanto mai chiaro che questo nuovo modo di fare impresa vada governato senza lasciare spazio al far west occupazionale. Bologna, in questo senso, è un’apripista. Ecco perché la ‘Carta di Bologna’ può diventare un modello esportabile non solo in altre città o regioni, ma anche in Europa.