

La dignità del lavoro ai tempi dell'algoritmo

L'accordo del Consiglio d'Europa sulle tutele degli operatori delle piattaforme digitali prevede alcuni standard minimi. Ma per garantire i diritti a un numero crescente di addetti - 40 milioni nel 2025 - occorre una più forte integrazione europea per evitare squilibri tra gli Stati

di Cesare Damiano

L'accordo sul trattamento dei lavoratori delle piattaforme digitali raggiunto l'11 marzo dal Consiglio d'Europa dei ministri del Lavoro e degli affari sociali squaderna sotto i nostri occhi tre interrogativi estremamente concreti. Primo, il futuro immediato del lavoro stesso; secondo, quanto sia urgente una reale e ben più robusta integrazione europea; terzo, quanto, di fronte all'evoluzione tecnologica dei rapporti di lavoro, sia adeguato alla realtà circostante il sistema della contrattazione.

In primo luogo, di cosa si parla quando si tratta l'argomento del lavoro nelle piattaforme digitali, ossia, quella che si chiama anche Gig economy? Nella vulgata più comune, il pensiero corre subito ai cosiddetti "ciclofattorini" che consegnano cibo a domicilio. Si tratta di una visione abbastanza riduttiva della realtà di questo settore. Certamente, il rider è estremamente visibile e, perciò, capace di attirare l'attenzione su di sé. Una figura che è diventata emblematica di questa forma di relazione di lavoro. Ma la realtà è assai più articolata.

Perciò, cominciamo a definire questo aggregato di lavoratori nelle sue realtà, dimensione, composizione. L'Unione calcola che, nel 2022, la forza lavoro delle piattaforme digitali fosse costituita da oltre 28 milioni di persone, molto vicina a quella dell'industria manifatturiera che ammonta - sempre riferendoci al 2022 - a 29 milioni di attivi. Una coorte che si calcola destinata a crescere esponenzialmente per raggiungere i 43 milioni di operatori nel 2025. Il reddito proveniente dal lavoro per piattaforme digitali è così suddiviso: 39% autisti di servizi assimilati ai taxi per esempio, l'App Uber; 24% consegne di cibo, traslochi, trasporti e spesa a domicilio; 19% servizi domestici; 7% servizi professionali come la contabilità; 6% attività freelance di graphic design e photo editing; 3% assistenza a domicilio all'infanzia e per la salute; 2% altri "micro compiti". Una varietà di funzioni, perciò, ben più ampia di quanto si possa immaginare di primo acchito.

Quasi tutti i servizi, spiega l'Unione, vengono forniti tramite piattaforme basate sulla geolocalizzazione. L'eccezione è rappresentata da quelli freelance e dei "micro compiti" che non hanno la necessità di una collocazione geografica riferita al cliente. Sempre secondo i dati diffusi dal Consiglio, il fatturato del settore delle piattaforme ammontava, nel 2016, a 3,4 miliardi di euro. Nel 2020 ha raggiunto i 14 miliardi. Interessante anche la distribuzione geografica dell'attività delle piattaforme. Nel 2022, le oltre 500 piattaforme di lavoro erano distribuite in questo modo: 12% in Nord America; 77% nell'Unione europea; 8% nel resto d'Europa; 2% in Asia; 1% in Oceania. Siamo, dunque, di fronte a un settore economico in velocissima e intensa crescita. Il lavoro per le piattaforme digitali è, perciò, una questione più che rilevante.

Questo, dunque, il quadro di un multiforme settore dell'economia che si suppone, il prossimo anno, suscettibile di superare la manifattura europea per qualcosa come 14 milioni di addetti. Le ricadute sul mondo della produzione, in particolare, nel terziario appaiono, perciò, inusitate sia sul lato delle imprese, sia su quello del lavoro. Cosa emerge, dall'accordo dell'11 marzo? Spiega l'online *Politico.eu* che «si tratta della conclusione di un percorso che inizialmente mirava a determinare una volta per tutte

L'autore

Cesare Damiano, già sindacalista e parlamentare in tre legislature, è stato ministro del Lavoro ed è presidente dell'associazione Lavoro & Welfare

se i lavoratori europei delle piattaforme sono dipendenti o lavoratori autonomi, influenzando il loro accesso a vantaggi come il salario minimo. Ma lungo il cammino la pratica è diventato un disastro al rallentatore, con molte divergenze tra i co-legislatori dell'Ue. Il testo adottato è stato notevolmente ridimensionato rispetto alla proposta originale della Commissione, a seguito delle pressioni di alcuni Paesi - come la Francia - che volevano conservare i propri modelli sociali».

La presidenza belga ha sostituito l'obiettivo iniziale di armonizzare le condizioni lavorative dei lavoratori delle piattaforme in tutto il blocco con, sostanzialmente, alcuni standard minimi.

Insomma, gli Stati membri saranno comunque tenuti ad istituire un meccanismo che presume la dipendenza dei lavoratori delle piattaforme in determinate condizioni. Dovranno farlo da soli, considerando le condizioni specifiche del proprio Paese. Ad esempio, la Francia era desiderosa di mantenere intatto il proprio modello di "dialogo sociale". Si tratta di una soluzione molto diversa dall'intento iniziale su cui è stato avviato il complesso "trialogo" tra Commissione, Parlamento e Consiglio europeo. Intento che si era manifestato, inizialmente, in un elenco di alcuni criteri comuni nell'Ue per determinare lo status lavorativo degli addetti delle piattaforme.

Le indicazioni che vengono dalla nuova Direttiva prevedono alcune regole di base. Spiega il comunicato del Consiglio che, in merito agli algoritmi utilizzati dalle piattaforme, è stabilito che i lavoratori dovranno essere informati sull'uso di sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione (processo di decisione automatizzato). Inoltre, le piattaforme digitali di lavoro non potranno elaborare determinati tipi di dati personali, come quelli sullo stato emotivo o psicologico dei lavoratori, quelli relativi a conversazioni private, alle attività sindacali, all'origine razziale o etnica del lavoratore, allo status migratorio, alle opinioni politiche, convinzioni religiose, allo stato di salute; e, ancora, dati biometrici, diversi da quelli utilizzati per l'autenticazione. In ogni caso, questi sistemi devono essere monitorati da personale qualificato. La supervisione umana è garantita anche per decisioni significative come la sospensione degli

account (cioè, la sospensione del lavoratore dalla piattaforma). Alle autorità nazionali le piattaforme dovranno rendere disponibili informazioni chiave sulle loro attività e sulle persone che vi lavorano.

Gli aspetti positivi dell'accordo riguardano dunque la regolazione degli algoritmi, indicata come da attuare, per la prima volta, nell'intero territorio dell'Unione. E l'obbligo per gli Stati di inserire nella legislazione la presunzione del vincolo di subordinazione del lavoratore della piattaforma. Il che porta con sé le tutele che spettano ai dipendenti, sollevando i lavoratori considerati falsamente autonomi da una condizione indegna. E, infine, che non tocca più al lavoratore dimostrare il vincolo di dipendenza ma, al contrario, l'onere della prova opposta ricade sulle imprese.

Ecco, dunque, il perché dei tre interrogativi che ponevamo all'inizio. Da questa vicenda emergono anche tutti i limiti dell'azione legislativa dell'Unione. Essa spiega la necessità storica di indirizzarsi verso gli Stati Uniti d'Europa. Discutiamo da anni della globalizzazione dei processi. Le piattaforme digitali di lavoro ne sono l'esempio più lampante. Perché i singoli Stati devono regolare, secondo il proprio diritto del lavoro, i rapporti che riguardano entità sostanzialmente metafisiche, la cui attività è fatta del viaggiare di dati che non conoscono - né riconoscono - confini. Quindi, tra un Paese e l'altro, è fatalmente inevitabile l'emersione di squilibri tra i diritti dei lavoratori.

E ancora: il nostro sistema contrattuale è stato modellato su rapporti di lavoro che, perfino per quel che riguardava imprese multinazionali, prevedeva una struttura "fisica". La presenza di sedi, uffici, stabilimenti. L'economia delle piattaforme che, ricordiamolo ancora, costituirà, in tempi che si misurano in mesi, una gigantesca coorte di lavoratori, che già il prossimo anno sarà superiore ai 40 milioni di addetti nel territorio dell'Unione, propone una sfida sicuramente nuova.

Siamo di fronte a un'economia e a un mondo del lavoro del tutto diversi da quelli per i quali è stata strutturata la "cassetta degli attrezzi" del dialogo sociale e delle relazioni industriali. È necessario prenderne atto immediatamente se vogliamo tutelare contrattualmente queste **nuove e dirompenti realtà del lavoro**.

Siamo di fronte a un tipo di economia del tutto diversa da quella per la quale è stata strutturata la "cassetta degli attrezzi" delle relazioni industriali