



Fondazione Tarantelli
Centro Studi
Ricerca e Formazione

Rappresentare il lavoro
nel tempo
della digitalizzazione

Working Papers
Fondazione Tarantelli

wp n. 10/2018

EDIZIONI **LAVORO**



*Quest'opera è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione
- Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0 Italia*

Working Papers Fondazione Tarantelli
workingpapers@fondazionetarantelli.it
www.fondazionetarantelli.it

Direttore: Giuseppe Gallo
Vicedirettore e coordinatore redazionale: Francesco Lauria

WP n. 10, gennaio 2018

Progetto grafico: Typeface, Cerveteri (Roma)
Impaginazione: Francesca Romani
Edizioni Lavoro, via Salaria 89, Roma

ISSN 2531-8586



Sommario

Editoriale

Comprendere le trasformazioni del lavoro digitale per costruire nuovi ponti di rappresentanza, inclusione e partecipazione
di Francesco Lauria e Giuseppe Gallo

4

Digitalizzazione e tutela del lavoro
di Marco Lai

6

Economia digitale, sindacato e strategia partecipativa
di Alberto Berrini

10

La tutela della privacy del lavoratore nell'era digitale
di Ciro Cafiero

14

Lavoro digitale e rappresentanza: l'esperienza di vIVAce!
di Silvia Degl'Innocenti

18

Riscoprire fiducia, diritti, solidarietà, valore del sindacato nel turbocapitalismo di Amazon
di Francesca Benedetti

24



Editoriale

Comprendere le trasformazioni del lavoro digitale per costruire nuovi ponti di rappresentanza, inclusione e partecipazione

di Francesco Lauria* e Giuseppe Gallo**

Il lavoro digitale o su piattaforma è questione sempre più dibattuta, sia dal punto di vista economico-normativo che rispetto all'evoluzione della rappresentanza.

Questo Quaderno si prefigge di apportare un contributo a un approccio complessivo al fenomeno inquadrando, tra l'altro, l'economia digitale in una possibile strategia partecipativa di rinnovamento del sindacato e di riflessione sulle trasformazioni del capitalismo. Si tratta chiaramente di una questione complessa e multiforme che si intreccia con processi di trasformazione talvolta contraddittori: pensiamo al tema Industria e Impresa 4.0, ma anche ad un terziario sempre più digitalizzato in cui ricompaiono, paradossalmente, aspetti pienamente fordisti e tayloristi. Non va dimenticata poi tutta la questione dei «lavoratori digitali», delle loro competenze e della loro urgente necessità di una rappresentanza che non può certo svilupparsi su percorsi pur gloriosi che, tradizionalmente, abbiamo conosciuto durante il Novecento.

Il contributo di Marco Lai, che apre il Working Paper, ci permette di definire e analizzare scientificamente di cosa parliamo quando ci riferiamo al lavoro su piattaforme digitali distinguendo, ad esempio, il *crowd working* nel contesto più ampio del lavoro cosiddetto *on demand*.

Il lavoro su piattaforme digitali, ci ricorda opportunamente Lai nel suo saggio introduttivo, ha ricadute sia sul diritto del lavoro che sull'azione sindacale, tema affrontato anche dal secondo intervento contenuto nel Working Paper, opera di Alberto Berrini.

L'articolo *Economia digitale, sindacato e strategia partecipativa* affronta, da un punto di vista macroeconomico, il combinato disposto della grande crisi e dell'avvento dell'era digitale in rapporto ai significativi effetti sociali prodotti e prospettati. Effetti che possono essere governati, secondo l'autore, solo attraverso una rinnovata ed esigente «scelta» partecipativa.

Un'altra riflessione importante contenuta nel Quaderno riguarda la trasformazione dei diritti nella digitalizzazione e le conseguenze su strumenti fondamentali come lo Statuto dei lavoratori. Questo tema viene affrontato, nello specifico, in merito alle conseguenze sulla tutela della privacy dei lavoratori nella digitalizzazione ed è l'argomento del saggio di Ciro Cafiero, il terzo del Quaderno.

Concludono la pubblicazione online due contributi peculiari e interessanti di due giovani sindacaliste della Cisl: si tratta di Silvia Degl'Innocenti e Francesca Benedetti.

*Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl, coordinatore collana Working Paper.

** Presidente Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl.



In un ampio scritto Silvia Degl'Innocenti, coordinatrice nazionale di vIVAce!, tratteggia ragioni e azione concreta della scommessa di un'associazione sindacale realmente innovativa e coraggiosa che mette al centro proprio i *platform workers* con le loro specificità che rappresentano paradigmi illuminanti dei cambiamenti sociali e del mercato del lavoro. L'ultimo contributo è opera di Francesca Benedetti, segretaria generale della Fisascat Cisl di Parma e Piacenza, e ci riporta ai fondamenti dell'agire sindacale in un mondo in turbolento e veloce cambiamento.

La vicenda della faticosa e tenace esperienza di sindacalizzazione in una multinazionale molto particolare come Amazon, narrata da una delle protagoniste, ci racconta moltissimo dell'intreccio tra antico e nuovo, reale e immateriale, lavoro e consumo.

Concludendo: se questo Quaderno della Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione fosse un'immagine, sarebbe, probabilmente, un ponte.

Un ponte che collega reale e digitale, piattaforme e diritti, lavoro dipendente e lavoro autonomo, territori, lontanissimi tra loro, di produzione e consumo.

Comprendere e accompagnare le trasformazioni del lavoro digitale significa anche contribuire a rivestire di futuro l'esperienza sindacale e affiancare a essa una riflessione necessaria e non più rimandabile dopo dieci anni di crisi globale: una riflessione esigente su un'economia sociale e cooperativa che non si rifugi in un passato ormai concluso, ma che non rinunci a impegnarsi per un futuro possibile e condiviso.

Un futuro in cui equità, uguaglianza e responsabilità siano certamente rideclinate, ma, al tempo stesso, rigenerate e salvaguardate.



Digitalizzazione e tutela del lavoro

di Marco Lai*

Digitalizzazione e tutela del lavoro

L'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione dei processi produttivi comportano profonde trasformazioni, con conseguenze rilevanti sulle regole del lavoro. La digitalizzazione mette infatti in crisi concetti giuridici fino a oggi consolidati per descrivere i sistemi produttivi e i rapporti di lavoro.

Non potendo considerarsi come un fenomeno omogeneo, la digitalizzazione dei modelli di lavoro presenta forme differenziate. Al riguardo si può distinguere tra due principali sviluppi.

Il primo è quello che va sotto il nome di Industry 4.0, la quarta rivoluzione industriale, il cui ambito si estende peraltro anche al settore terziario. Dopo la prima rivoluzione industriale del XIX secolo, caratterizzata dall'uso dell'energia a vapore e delle macchine utensili, la seconda rivoluzione, connessa all'introduzione dell'elettricità e delle catene di montaggio, la terza, più recente, basata sulla diffusione delle tecnologie elettroniche, si è arrivati alla quarta rivoluzione tecnologica, connotata dalla sempre maggiore integrazione tra mondo reale e sistema informatico. Gli oggetti fisici e le prestazioni di lavoro sono infatti resi possibili grazie alle nuove tecnologie.

Esempi in tal senso sono: la cosiddetta «produzione additiva», tipica delle stampanti tridimensionali o 3D, che consente la produzione di pezzi in metallo o in plastica, per semplice aggiunta di materiale; l'insieme delle tecnologie indicate come «internet delle cose», dove il singolo pezzo prodotto, dotato di micro-sensore miniaturizzato, può essere agevolmente spostato e gestito dal sistema centrale, con intervento anche sulla catena di vendita e la logistica; le cosiddette «intelligenze artificiali», in cui robot intelligenti sono capaci di adattarsi, comunicare e interagire con gli esseri umani (disciplina già applicata in svariati campi, come le traduzioni automatiche e il riconoscimento delle persone dalla voce o dalle impronte digitali). È da sottolineare che tutte queste funzioni possono essere prestate da remoto.

Dal confronto con le altre esperienze europee emerge un comune impegno dei governi verso lo sviluppo e la diffusione della tecnologia digitale, ma finora non risultano essere state intraprese iniziative concrete per valutarne l'impatto sul lavoro e sulle dinamiche occupazionali.

Il secondo modello di forma di lavoro connessa alla tecnologia, in rapida diffusione, è il *crowd sourcing*. Tale termine descrive l'affidamento di determinati compiti da parte di un committente (denominato *crowd sourcer*) a un'indeterminata quantità di persone (*crowd*; letteralmente «folla»). Gli incarichi vengono collocati all'interno di una piattaforma digi-

*Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl.



tale per poi essere svolti dalla crowd, ossia da singoli incaricati (*crowd workers*). Il conferimento può avvenire mediante assegnazione diretta, al *crowd worker*, oppure mediante l'indizione di un concorso (ad esempio, al migliore o al più veloce). Non esiste un modello omogeneo né per le modalità operative né per i compiti da svolgere, potendo questi riguardare *micro-tasks*, di basso contenuto professionale, oppure progetti complessi, *macro-tasks*, che richiedono, di norma, un maggior livello di competenza (ad esempio, consulenza legale, servizi di medicina specialistica, progetti di grafica o design).

La prestazione può essere svolta dalle risorse interne all'impresa stessa, oppure all'esterno mediante lavoratori in apparenza autonomi, o anche in entrambe le modalità contemporaneamente. Soprattutto quando il *crowd working* è esterno, la piattaforma informatica agisce come unico intermediario del lavoratore, che è esposto a un forte rischio di sfruttamento, dal momento che talora il pagamento avviene solo se il cliente si dichiara soddisfatto dei risultati ottenuti (di norma, peraltro, non esiste alcun contratto formale tra il cliente e il lavoratore). Il lavoro, al pari di una merce, viene dunque scambiato nel mondo virtuale al di fuori di una cornice regolatoria.

Il crowd work e il lavoro on demand

Il *crowd work* fa parte del più ampio fenomeno del lavoro on demand o «lavoro alla spina». Il termine «lavoro on demand» è entrato nel linguaggio comune agli inizi del 2015, in relazione al rilievo mediatico assunto dalle questioni legate a Uber, tanto che si è parlato di «uberizzazione», con le prime pronunzie giudiziarie (Tribunale di Milano, ordinanza del 25 maggio 2015 e del 9 luglio 2015), che si sono incentrate sulla legittimità del servizio a norma del codice della strada e della disciplina della concorrenza, dando luogo ad atti di concorrenza sleale ai danni del servizio di trasporto pubblico di taxi, piuttosto che sulle regole del rapporto di lavoro. La vicenda, come è noto, resta tuttora controversa sul piano giudiziario.

Nel momento in cui lo scambio si realizza attraverso la piattaforma digitale, dando luogo alla prestazione di un servizio a fronte di un corrispettivo economico, si pone il problema della qualificazione dei rapporti che si instaurano tra i diversi soggetti (prestatore/gestore della piattaforma/committente-utilizzatore).

La qualificazione di coloro che partecipano al *crowd sourcing* come lavoratori autonomi o lavoratori subordinati (in senso ampio) è rilevante ai fini della disciplina applicabile in tema di salario minimo, di orario di lavoro, di salute e sicurezza, di sicurezza sociale e sanitaria, di tutela collettiva.

In riferimento al modello Uber, si è osservato come «i clienti utilizzano un'applicazione sul proprio smartphone per richiedere il passaggio da una posizione specifica e l'informazione è istantaneamente trasferita agli autisti presenti in quell'area; l'autista che accetta la corsa è condotto al passeggero e diretto alla destinazione richiesta attraverso l'applicazione di Uber; il pagamento è trattenuto direttamente dalla piattaforma e, dopo aver dedotto una commissione, trasferito all'autista. Gli autisti sono dipendenti, e quindi coperti dalle protezioni del diritto del lavoro, oppure sono lavoratori autonomi? Rispondere a questa domanda è davvero difficile».¹

Speculare è la difficoltà di identificare il committente/datore di lavoro, potendo questo con-

¹ M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in «Diritto delle relazioni industriali», 2016, n. 3, p. 652; cfr. più ampiamente, anche per riferimenti, M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e di crowd working*, in «Diritto delle relazioni industriali», 2017, n. 4.



figurarsi nel cliente, nel provider della piattaforma o in entrambi (*joint employers*).

È da ritenere che il lavoro su piattaforma digitale, prima ancora di un'adeguata regolazione, manchi di un adeguato riconoscimento identitario proprio perché, al suo interno, si mescolano modelli giuridici afferenti al lavoro autonomo, all'appalto, all'intermediazione di lavoro, con significative contaminazioni riconducibili al lavoro subordinato.

Nel lavoro digitale particolare rilievo assumono gli aspetti reputazionali e i sistemi di feedback. Le tecnologie operano, infatti, come moltiplicatore delle sedi di esposizione personale, con conseguente necessità di curare la propria immagine e la propria *reputation*.

Valutazioni negative incidono infatti fortemente sulle opportunità di impiego, dando luogo addirittura, in taluni casi (Uber, Lyft), all'eliminazione dell'account del lavoratore. L'utilizzo di sistemi di rating può essere condizionato, peraltro, da pratiche discriminatorie (si è riscontrato, ad esempio, che la cancellazione di corse o la mancata assegnazione di lavori è talora dovuta alla pubblicità di profili con foto che denotano l'etnia del lavoratore). D'altro lato, si è evidenziato come il funzionamento dei sistemi reputazionali nelle piattaforme della on demand economy possa avere rilievo sulla disciplina di protezione dei dati personali (Dlgs 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni).

Le ricadute sul diritto del lavoro e sull'azione sindacale

In tale contesto, occorre domandarsi quali possano essere le prospettive del diritto del lavoro e dell'azione sindacale e se il nuovo scenario derivante dalla digitalizzazione debba essere considerato una minaccia oppure un'opportunità. In particolare, ci si interroga su come rappresentare, sul piano collettivo, le nuove forme di lavoro connesse all'innovazione tecnologica.

Occorre evitare che al lavoro salariato e sindacalizzato del Novecento si sostituisca progressivamente un esercito di freelance privi di tutele e isolati tra loro.

Aggiornando il proclama di circa un secolo fa, secondo il quale «il lavoro non è una merce», si potrebbe affermare oggi che «il lavoro non è una tecnologia».

Un primo possibile intervento è quello di una maggiore presenza delle organizzazioni collettive sulle reti informatiche. L'esperienza internazionale mostra l'importanza delle azioni di supporto ai lavoratori che operano su piattaforma digitale. Analoghe iniziative si stanno diffondendo anche in Europa: in Germania, l'Ig Metal, il sindacato tedesco della metallurgia e dell'elettronica, ha creato un'apposita piattaforma sindacale – FairCrowdWork Watch – per il controllo del lavoro sul web, stabilendo forme di partenariato con altri sindacati, ad esempio Unionen, il sindacato svedese dei white collars; in Italia, in ambito Cisl, è stata di recente costituita vIVAce, una community che offre tutela e rappresentanza a freelance e liberi professionisti). Decisivo, in quest'ambito, è il fattore tempo. Sull'esperienza di paesi come la Gran Bretagna e l'Irlanda si stanno infatti affacciando anche in Italia Umbrella company, società che agiscono come *general contractor* per conto di professionisti o freelance, facendosi carico di tutte le incombenze di carattere burocratico (dalla contabilità al pagamento delle tasse), totalmente slegate da ogni logica sindacale.

Si è messo in evidenza, inoltre, come i modelli organizzativi più interessanti di rappresentanza dei lavoratori del web siano quelli capaci di abbinare le potenzialità di internet con la predisposizione di una rete di servizi di assistenza a livello territoriale.

Ancor più il diritto del lavoro è chiamato a individuare nuove categorie interpretative e strumenti operativi per assicurare ai lavoratori digitali un'occupazione dignitosa, e ciò a



partire dalle tutele fondamentali concernenti il corrispettivo della prestazione, il riposo minimo giornaliero, il rispetto della privacy, la salute mentale, la sicurezza sociale, dando concreta attuazione ai principi costituzionali.

Un diverso approccio, più pragmatico, è infine quello di affrontare la questione «dalla parte delle tutele» piuttosto che della qualificazione del rapporto (di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato), attraverso una modulazione delle stesse, richiamando la proposta di *Statuto dei lavori*,² solo in parte realizzata nel nostro paese con la Legge Biagi del 2003. In merito, si tratterebbe di distinguere tra un nucleo essenziale di diritti inderogabili, di specificazione di principi internazionali e costituzionali, applicabili a tutte le forme di prestazione rese a favore di terzi, e diritti, più limitati, a favore dei soli lavoratori subordinati. Oltre alla soglia minima di tutela, ampio spazio dovrebbe essere attribuito all'autonomia collettiva e individuale. A ciò dovrebbe accompagnarsi un corrispondente riassetto delle prestazioni previdenziali.

In conclusione, una nuova stagione di tutele fondamentali, da sostenere anche per via contrattuale, una maggiore presenza delle organizzazioni di rappresentanza collettiva sulle piattaforme digitali, insieme a una diffusa rete di servizi di assistenza a livello territoriale, rappresentano le principali linee di intervento a sostegno dei lavoratori dell'era della digitalizzazione.

² Cfr. il progetto di «Statuto dei lavori», predisposto da Marco Biagi, su indicazione dell'allora ministro del Lavoro Tiziano Treu, bozza preliminare del 25 marzo 1998, in T. Treu, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, il Mulino, Bologna 2002, pp. 317 ss., consultabile anche in www.bollettinoadapt.it, Indice A-Z, voce *Riforma Biagi*, M. Biagi, *Progettare per modernizzare*.



Economia digitale, sindacato e strategia partecipativa

*di Alberto Berrini**

L'attuale contesto macroeconomico segnala che il combinato disposto della «grande crisi» (forse alle nostre spalle) e dell'era digitale (che ci sta di fronte) ha prodotto mutamenti fondamentali nei meccanismi di funzionamento dei sistemi economici. Lasciati al mercato, tali trasformazioni stanno producendo e produrranno effetti sociali devastanti.

Confrontarsi con questa nuova realtà economico-sociale implica, per il sindacato, uno straordinario sforzo innovativo.

Nelle economie sviluppate, inoltre, si assiste a un oggettivo restringimento dello spazio sindacale, causato dal diffondersi del «lavoro» oggettivamente e soggettivamente sottratto alle forme di rappresentanza tradizionale.

Il rischio, per il sindacato, è quello di un lento ma inesorabile declino organizzativo che riflette l'attenuarsi dell'efficacia della sua azione.

La nuova era digitale non porta con sé un circolo virtuoso di aumento di produttività, redditi, consumi e occupazione. Le sue caratteristiche non consentono di far coesistere crescita, occupazione e un'accettabile distribuzione del reddito. Operare «a valle» del processo economico sperando di mitigare gli effetti sociali negativi che tale processo produce «a monte» è illusorio.

L'unica possibilità è cercare di «entrare nel gioco», vale a dire essere in grado di condizionare il funzionamento dei meccanismi di accumulazione, produzione e distribuzione del sistema economico.

È ciò che, in riferimento all'azione sindacale, definiamo «partecipazione».

Capitale e lavoro

Prima di entrare nel merito della strategia partecipativa, è importante sottolineare in che modo il rapporto capitale-lavoro si caratterizza nelle attuali economie.

Capitale e lavoro costituiscono, infatti, i due fattori fondamentali della produzione del sistema capitalistico, a cui deve essere distribuito il reddito prodotto. Anche da una lettura molto rapida e generale delle attuali economie emerge con chiarezza come tutte le condizioni strutturali (ma anche congiunturali) siano «a favore» del fattore capitale.

L'inesorabile legge della domanda e dell'offerta stabilisce che il mercato dà valore a tutto ciò che è scarso e deprezza tutto ciò che è abbondante.

Con la caduta del muro di Berlino, improvvisamente i rapporti scarsità/abbondanza di capitale e lavoro mutano e il capitale, potendosi allocare in tutto il mondo, diventa scarso.

Al contrario, a causa delle «pressioni» da Sud e da Est (è evidente che noi leggiamo questi

*Economista.



fenomeni dal punto di vista «occidentale»), il lavoro diviene la risorsa abbondante. Vi è, inoltre, il fenomeno della «delocalizzazione» della produzione, tipico di un'economia globalizzata che caratterizza il nuovo secolo.

Ma vi sono altri elementi che definiscono il rapporto scarsità/abbondanza dei fattori capitale e lavoro.

In un capitalismo finanziario e a contenuto sempre più tecnologico, le occasioni di investimento per il capitale non mancano. In breve, e semplificando, derivati e robot, dove questi ultimi aggravano anche l'abbondanza del lavoro poiché tendono a sostituire le braccia, e oggi anche la mente, della manodopera.

Infine, l'attuale bassa crescita (che potrebbe protrarsi nel tempo fino a trasformarsi in una stagnazione secolare, o comunque in una condizione di stagnazione prolungata) crea un vuoto di domanda che non può che riflettersi negativamente sull'occupazione.

In definitiva, la relativa scarsità del fattore capitale ha come effetto lo spostamento della distribuzione del reddito a favore dei profitti che assumono, sempre più spesso, anche la forma di rendita.

Economia digitale (a) e capitalismo finanziario (b) intervengono, inoltre, direttamente nel determinare una distribuzione del reddito che privilegia il capitale rispetto al lavoro.

- a. Nei sistemi economici ad alto contenuto tecnologico, come le odierne economie digitali, l'innovazione è incorporata nelle macchine di proprietà del capitale. Tutto ciò rende «naturale» una distribuzione sempre più a favore del profitto.
- b. Nel capitalismo finanziario, per quanto riguarda gli aspetti distributivi, vale la regola della *shareholder's value*, ossia la logica di premiare innanzitutto i proprietari-azionisti.¹ Le istituzioni finanziarie non hanno natura nazionale e sono quindi poco inclini a qualunque compromesso salariale per motivi politico-sociali. Un elemento fondamentale che caratterizza ciò che chiamiamo «globalizzazione» è proprio il distacco tra economia e territorio.

In conclusione, l'attuale contesto economico privilegia il capitale rispetto al lavoro e si tratta, in gran parte, di elementi strutturali che difficilmente cambieranno, soprattutto nel breve-medio periodo.

Al lavoro non rimane dunque, paradossalmente, che diventare «capitale», per condividere tutti i vantaggi che oggi confluiscono verso questo fattore della produzione. Detto in altro modo, la «partecipazione», in ogni sua forma e grado, ma soprattutto al capitale dell'impresa, si presenta come l'unica strada percorribile, per il mondo del lavoro, per intervenire sull'attuale iniquo assetto distributivo. Una strada sicuramente difficile, ma l'unica in grado di affrontare realisticamente il dato strutturale che determina tale assetto.

In tale strategia è importante distinguere l'aspetto macro e quello micro.

L'aspetto macro o partecipazione «strategica» riguarda la capacità del movimento sindaca-

¹ Secondo la teoria della *shareholder's value*, che rappresenta l'architrave ideologico del capitalismo finanziario contemporaneo, il compito primario dell'azienda non è quello di creare occupazione e redditi per tutti i «portatori di interesse» (*stakeholder*) che contribuiscono all'attività di impresa (azionisti, manager, dipendenti, comunità locale ecc.), ma, quasi esclusivamente, di creare valore per l'azionista (*shareholder*). La convinzione che la problematica della governance dell'impresa si risolvesse esclusivamente nell'alleanza tra capitale finanziario e management ha dato luogo a quei sistemi di remunerazione per i manager i cui incentivi perversi hanno avuto un ruolo non certo secondario nella crisi finanziaria appena passata. In ogni caso, la contraddizione è evidente: da un lato la proprietà non ha alcun ruolo nella gestione diretta dell'impresa, dall'altro essa diviene il soggetto privilegiato, se non esclusivo, che ha il diritto di appropriarsi della «valorizzazione» dell'azienda.



le di incidere sulle grandi scelte economiche e sociali, soprattutto, ma non solo, attraverso la gestione «politica» del risparmio dei lavoratori.

L'aspetto micro o partecipazione «diretta», che esula dalla nostra analisi, riguarda l'impresa, soprattutto ma non solo, in ambito organizzativo.

Poiché questo breve scritto analizza il rapporto tra economia digitale e azione sindacale è quest'ultimo aspetto della partecipazione che andremo ad approfondire.

Le sfide dell'azione sindacale nell'era digitale

Come ricorda spesso il sociologo dell'organizzazione Luciano Pero siamo di fronte a uno straordinario «sviluppo delle forze produttive».² Si tratta di un concetto marxiano che ben spiega quanto è sotto i nostri occhi. Oggi c'è un accumulo di innovazioni tecnologiche che, insieme a una profonda innovazione dei sistemi organizzativi, determina un netto cambiamento del modo di produzione. Rivoluzionarie innovazioni tecnologiche mettono in discussione, quindi, le tradizionali relazioni che si stabiliscono tra gli individui nella sfera della produzione.

Non è unicamente l'azienda che promuove l'innovazione e decide gli investimenti, ma è la stessa azienda che ha bisogno di coinvolgere i lavoratori in un continuo processo di innovazione di cui gli stessi individui sono protagonisti.

Questo sviluppo delle forze produttive chiama direttamente in causa il sindacato, per il quale può aprirsi uno spazio enorme per discutere e realizzare forme organizzative più «umane» con cui gestire le nuove tecnologie.

Si tratta di capire, ovviamente, se il sindacato sarà in grado di occupare tale spazio, attrezzandosi per studiare e co-progettare «il futuro che diventa presente», o se si limiterà ad aspettare l'ultima innovativa organizzazione del lavoro per poi criticarla e ridurre gli effetti più negativi sul mondo del lavoro.

Per quanto riguarda tale sviluppo l'Italia, complessivamente, è indietro. Solo un terzo del nostro sistema industriale si è incamminato sulla strada dell'innovazione che, ovviamente, riguarda anche gli altri settori economici.

È dunque necessario un importante sforzo innovativo, la cui risorsa principale è rappresentata dai lavoratori.

«Più produttività e qualità a costo zero: ma bisogna aprire la gabbia della gerarchia, della diffidenza e della partecipazione. Ma questa gabbia può essere aperta solo dal sindacato».³

Dunque la partecipazione «diretta» usufruisce di nuove opportunità di realizzazione, perché necessitata dall'innovazione tecnologica. Si tratta di una grande occasione. In questa trasformazione verso la qualità del lavoro il sindacato può essere protagonista e, in prospettiva, legittimare anche la partecipazione «strategica».

Più in generale, l'azione sindacale dovrà, da un lato, spingere per aumentare la velocità del rinnovamento nelle parti più arretrate delle nostre economie (si pensi a ciò che si definisce *sharing economy*). Non è solo una questione di regole, che pure sono indispensabili; il nodo centrale è progettare una visione e tradurla in politiche, a livello europeo e nazionale. «La riflessione è ancora agli inizi ma tra gli strumenti più invocati per restituire una dimensione

² L. Pero al convegno «Sindacato ieri e domani. A 30 anni dal referendum sulla scala mobile», organizzato dal Cnel il 10 giugno 2015.

³ *Ibid.*



sociale alle nuove forme economiche c'è sicuramente il ricorso alle forme cooperative di organizzazione. Trasformare il *platform capitalism* in *platform cooperativism* sembra essere il modo per arginare le conseguenze più negative che le nuove forme economiche stanno determinando con riferimento innanzitutto al mercato del lavoro».⁴

Dall'altro, occorre cominciare a negoziare l'innovazione nelle parti evolute dell'economia, in modo che gli incrementi di produttività trovino riscontro anche nelle retribuzioni dei lavoratori.

Questa attenzione all'organizzazione del lavoro e dunque ad un maggior impegno nei luoghi di lavoro è importante per correggere «la distorsione concertativa» che aveva caratterizzato la precedente fase sindacale.

Secondo Manghi, a partire dagli anni Ottanta, per ragioni del tutto legittime e funzionali agli scenari dell'epoca, «abbiamo trasferito il peso del sindacato, che allora era molto ingente, su delle problematiche generali di relazione con il potere pubblico e non solo, mentre man mano la contrattazione “sfuggiva”, anche a causa dell'orgia organizzativa precedente (anni Settanta) che però conteneva anche cose importanti. Tutto ciò ha cambiato molto il sindacato e lo ha spinto a non curare con la dovuta attenzione l'adesione quotidiana e a concentrarsi su una quota di militanti identitari.

Questo slittamento è avvenuto e in qualche misura dà gli ultimi colpi di coda, ma adesso ricomincerà un'altra storia».⁵ Anche perché quella fase della storia sindacale è irripetibile. Le condizioni strutturali sono cambiate: la globalizzazione e altri fattori politico-sociali stanno indebolendo il peso economico sociale del sindacato. «Il sindacalista non è più quello che cambia il mondo ma quello che cambia il tuo mondo».

Il sindacato tornerà a occuparsi di lavoratori non come ceto sociale ma del lavoro-lavorato (*agito*), cioè dell'individuo in azione sul lavoro. Dunque, un ritorno alle origini del sindacalismo.

In tutto l'Occidente c'è stata una svalutazione culturale del lavoro, che non è più visto come strumento di realizzazione delle persone o dell'incontro tra uomo e tecnologia. Proprio grazie alle trasformazioni più volte descritte, tutto questo può cambiare. Del resto se il «lavoro» diventa «posto di lavoro» non è molto interessante e con esso anche il sindacato, ossia l'organizzazione che se ne occupa.

⁴ G. Smorto, *Sharing economy e modelli di organizzazione*, Paper presentato in occasione del Colloquio scientifico sull'impresa sociale, 22-23 maggio 2015, Dipartimento Pau, Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, p. 10.

⁵ Intervento di Bruno Manghi al convegno citato in nota 2.



La tutela della privacy del lavoratore nell'era digitale

di *Ciro Caferio**

La tecnologia ha reso accessibili al datore di lavoro dati personali del lavoratore un tempo protetti da una cortina invalicabile. Grazie ai tablet, ai dispositivi mobili, ai pc forniti in dotazione al lavoratore, il datore di lavoro è in grado, infatti, di controllare le conversazioni, gli spostamenti, le abitudini e, più in generale, i dati personali e sensibili.

In tale prospettiva, nelle pagine che seguono, s'intende fare luce, con la necessaria sintesi, sui limiti di tale controllo a tutela della privacy del lavoratore, ma anche interrogarsi sulla tenuta di tali limiti, con particolare riferimento al lavoratore in *smart working* e su un'alternativa a essi.

La tutela della privacy del lavoratore

Ai fini dell'analisi della disciplina a tutela della privacy del lavoratore, le prime disposizioni di legge che occorre prendere in considerazione sono gli artt. 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970), che hanno la finalità di tutelare il lavoratore dai controlli cosiddetti odiosi,¹ nell'ottica di garantirne la sfera di riservatezza nel segno degli articoli 1, 2, 6, 13, 14 e 15 della Costituzione.

L'art. 4, invero, limita il potere del cosiddetto controllo a distanza, ovvero da remoto, dell'attività dei lavoratori, mentre l'art. 8 vieta al datore di lavoro l'indagine sulle opinioni (politiche, sindacali, religiose ecc.) del lavoratore.

Tali disposizioni sono il frutto del bilanciamento tra l'esigenza di tutela del lavoratore dai controlli pervasivi del datore di lavoro e l'esigenza di quest'ultimo di sorvegliare il patrimonio aziendale, nonché di controllare la prestazione del primo in funzione sia dell'esercizio del potere disciplinare che di quello organizzativo e direttivo (nel segno degli artt. 2086 e 2094 del codice civile).

L'art. 4, in particolare, ha perseguito la sua finalità di tutela attraverso la previsione di una procedura autorizzatoria ai fini del controllo a distanza del lavoratore, che deve aver luogo o in sede sindacale o presso l'Ispettorato del lavoro.

A opera delle modifiche apportate dall'art. 23 del Dlgs 151/2015 (Jobs Act),² tale procedura

* Avvocato giuslavorista e docente di Diritto del lavoro.

¹ Non a caso, la Relazione ministeriale al disegno di legge dello Statuto dei lavoratori già ammoniva che la sorveglianza dovesse essere «mantenuta in una dimensione umana e cioè non esasperata dall'uso delle tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro».

² Successivamente, è intervenuto il Dlgs 185/2016, cosiddetto «decreto correttivo», in modifica del Dlgs 151/2015.



resta obbligatoria con esclusivo riferimento agli strumenti diretti al controllo del lavoratore come, ad esempio, i sistemi di videosorveglianza, e non agli strumenti di lavoro, da cui possa derivare il controllo di quest'ultimo, come i già menzionati tablet, dispositivi mobili, pc. Il legislatore ha preso atto, infatti, che il controllo del lavoratore che fa uso di tali strumenti è così immanente alla prestazione di lavoro che viene meno l'utilità di una qualsiasi procedura per autorizzarlo.

Ciò posto, gli artt. 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori devono leggersi in combinato disposto con il Dlgs 196/2003 (Codice della privacy), la cui finalità è proteggere la riservatezza della persona, l'identità personale e la protezione dei dati personali, come si ricava dal comma 1 dell'art. 2.

Dal 25 maggio 2018, peraltro, sarà applicabile il Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, che modifica tale codice e abroga la Direttiva 95/46/Ce (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

Secondo tale combinato disposto, la tutela della privacy del lavoratore passa per l'osservanza di quattro principi fondamentali: il *principio di necessità*, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e identificativi in relazione alle finalità perseguite (Codice della privacy, art. 3); il *principio di correttezza*, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori (Codice della privacy, art. 11); il *principio di non pertinenza e non eccedenza* (*ibid.*), secondo cui: i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime; il datore di lavoro deve trattare i dati «nella misura meno invasiva possibile»; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere «mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati» (a tale riguardo, cfr. altresì il Parere 8/2001 del Garante per la protezione dai dati personali).³

A tali principi rimanda anche l'art. 4 della Legge 300/1970, come modificato dall'art. 23 del Dlgs 151/2015, che subordina l'utilizzabilità dei dati del lavoratore al rispetto «di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

Così, sul piano pratico, con riferimento ad esempio alla posta elettronica e alla rete internet aziendali, il datore di lavoro è tenuto a molteplici adempimenti. Secondo le Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali (Deliberazione del 1° marzo 2017, n. 13), deve infatti: individuare le modalità con cui il lavoratore può utilizzare la posta elettronica e la navigazione internet per fini personali (ad esempio, fuori dell'orario di lavoro), specificare la tipologia dei siti di libero accesso nonché i download di software o di file musicali consentiti, stabilire se e in che misura si riserva di effettuare controlli e le specifiche ragioni alla base di essi, evidenziare le modalità di tali controlli e le conseguenze di rilievo disciplinare in conseguenza dell'accertamento dell'uso indebito della posta elettronica o di internet.

E, ancora, il datore di lavoro deve individuare i siti correlati con la prestazione lavorativa, utilizzare filtri o sistemi che prevengano determinate operazioni o, infine, disporre l'eventuale attribuzione di un indirizzo di posta elettronica diverso per uso privato.

³ Cfr., per un approfondimento, le Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali, in tema di utilizzo della posta elettronica e della rete internet aziendali (Deliberazione del 1° marzo 2017, n. 13).



I nuovi confini della privacy nell'era dello *smart working*

Se tutto questo è vero, è anche vero che lo *smart working*, introdotto nel nostro ordinamento prima dalla contrattazione collettiva e poi dalla Legge 81/2017, impatta senza precedenti sul nostro diritto del lavoro perché ne fa venir meno le categorie di spazio, tempo e i rapporti gerarchici su cui esso si è retto per tutto il Novecento.

Ne consegue la difficile compatibilità dello *smart working* con i limiti posti a tutela della privacy del lavoratore.

Basti osservare, infatti, che il controllo della gran parte dei dati personali e indentificativi dello *smart worker* da parte del datore di lavoro è più che immanente allo svolgimento della sua prestazione lavorativa, poiché essa si svolge da remoto e quindi per mezzo di un'ininterrotta connessione di dati tra datore di lavoro e lavoratore.

In altri termini, il datore di lavoro entra «comodamente» nei luoghi riconducibili alla sfera privata dello *smart worker* che quest'ultimo ha eletto a luogo di svolgimento della prestazione di lavoro.

In alcuni casi, è previsto anche l'utilizzo di una webcam, o di dispositivi applicabili all'iride per rilevare il grado di attenzione del lavoratore (dato sensibilissimo) o, infine, di rilevatori di stanchezza applicabili alla tastiera del pc connesso alla sede datoriale (dato altrettanto sensibile).

Se così stanno le cose, perde senso anche l'osservanza dei principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza previsti dal Codice della privacy e declinati, con riferimento alla posta elettronica e all'uso di internet, dal Garante della protezione dei dati con la Deliberazione del 1° marzo 2017, n. 13.

S'impone la necessità, quindi, di ripensare per lo *smart worker* una nuova normativa, nel senso dell'introduzione di un nuovo paradigma per cui il controllo dei dati personali e identificativi, essendo immanente alla prestazione dello *smart worker*, è un rischio che lo stesso accetta di correre e rispetto a cui il datore di lavoro è semplicemente onerato di fornire una congrua informativa.

Significherebbe, in altri termini, spostare la riflessione in ordine a tale controllo sul terreno della normativa sulla sicurezza del lavoratore, ovvero all'interno del perimetro tracciato dal Dlgs 81/2008.

In tal senso, rappresenta un'occasione unica l'entrata in vigore (nel 2018) del già citato Regolamento europeo sulla privacy n. 679 del 4 maggio 2016. A ben vedere, infatti, esso sembra creare interferenze tra la disciplina sulla protezione dei dati del lavoratore e quella sulla sicurezza sul lavoro.

Ad esempio, sul piano della «privacy by design», ovvero del criterio che impone di disciplinare la protezione dei dati per il loro intero ciclo di vita, il Regolamento pare evocare i criteri della prevenzione dei rischi alla fonte e della programmazione della prevenzione nell'ottica dell'«eliminazione e/o riduzione dei rischi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico», al pari di quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lettere b), c), e) del Dlgs 81/2008.

Sul piano del «privacy impact assessment», ovvero del criterio che impone di valutare l'impatto che i trattamenti dei dati possono determinare sugli interessati, il Regolamento onera il datore di lavoro di compiere la valutazione di tutti i rischi e di redigere un documento contenente la programmazione e l'individuazione dei rischi e delle misure da predisporre, al pari di quanto previsto dagli artt. 17 e 28 del Dlgs 81/2008.

In conclusione, la normativa a tutela della privacy del lavoratore, frutto come abbiamo



visto del combinato disposto tra disciplina lavoristica e Codice della privacy, si regge su un variegato articolato di principi. Tali principi, tuttavia, rischiano di perdere effettività, ovvero concreta esecuzione, in conseguenza delle nuove forme di lavoro.

Lo *smart working* pone il nostro ordinamento dinanzi a nuove sfide che, per essere superate, richiedono al legislatore di guardare alla realtà con lenti nuove, dismettendo quelle novecentesche, e una buona dose di ingegneria legislativa. Si tratta di applicare categorie giuridiche nuove a situazioni giuridiche nuove.

In fondo, il cambiamento ci chiama a costruire una società *win win* in cui innovazione, lavoro e uomo vincono insieme.



Lavoro digitale e rappresentanza: l'esperienza di vIVAce!

di Silvia Degl'Innocenti*

Quando affrontiamo il mondo del digitale e, in particolare, quel microcosmo fatto da chi lavora in piattaforma, dobbiamo renderci conto che si tratta di qualcosa di molto ampio e variegato.

Il lavoro per piattaforma non è tutto uguale. Si tratta di una realtà, umana e professionale, che è fatta sì da freelance e liberi professionisti, ma anche da tutti quei lavoratori che sono più comunemente definiti *platform workers*, lavoratori della rete. È possibile, quindi, tracciare un identikit credibile di questa realtà? Certo, anche se si tratta di qualcosa in continuo mutamento e perciò difficile da fissare e cristallizzare.

Chi c'è davvero dietro le prestazioni occasionali e i contratti che devono realizzare un progetto? Chi c'è, per fare un esempio, dietro a quelle app che ogni giorno utilizziamo sul nostro smartphone? In cosa si contraddistinguono queste professionalità?

Recenti ricerche parlano di un «popolo» composto soprattutto da persone tra i 18 e i 34 anni, laureate e con una retribuzione che non supera, in alcuni casi, i 5 mila euro annui.

Bisogna tenere presente che non tutti rientrano nella categoria esatta dei lavoratori del digitale: molte figure, infatti, sono facilmente riconducibili a lavoratori standard e la piattaforma è solo un mezzo per entrare in contatto con i clienti. La piattaforma in sé, però, non racchiude né esaurisce (tutt'altro) il lavoro digitale.

La definizione «lavoratori in rete», freelance del digitale o, più semplicemente, lavoratori autonomi 4.0 non esaurisce, quindi, un tema che è e resta molto di attualità.

Il dibattito su chi siano i lavoratori del web comincia adesso, ma ci si focalizza ancora troppo sul problema, seppur importante, di quella parte di lavoratori definiti precari che vedono calcolata la loro produttività tramite algoritmo. Si perde di vista cioè la problematica principale, ossia la valorizzazione dei bisogni di chi sceglie di portare avanti la professione come lavoratore freelance che utilizza il web come ottimo strumento di incontro tra domanda e offerta o che del web e della rete ha fatto il proprio lavoro attraverso una professionalità mirata.

Essere un lavoratore del digitale non significa necessariamente essere un precario. Significa anche essere un professionista che utilizza il suo mestiere a favore di un mondo che si è spostato dal reale al virtuale. Assimilare tutto il lavoro del digitale all'essere precario è una generalizzazione negativa e non veritiera.

La Cisl ha da sempre rappresentato le istanze del lavoro autonomo, nelle sue forme più genuine, senza nascondere il rischio della precarietà ma, allo stesso tempo, senza demonizzare o subordinare tutto ciò che non è standard. Al contrario, fin dai primi anni Sessanta del secolo scorso ha scelto di inglobarlo e rappresentarlo per la sua peculiarità.

La scelta di governare il cambiamento è da sempre la scelta della Cisl. Ma cosa significa

* Coordinatrice nazionale di vIVAce!, community dei lavoratori indipendenti.



oggi? Vuol dire rendersi conto degli elementi di novità presenti nella società odierna, a partire anche dal lavoro su piattaforma digitale.

Per questo la Cisl, nell'Assemblea organizzativa del 2015, ha scelto di raccogliere questa nuova sfida e di costituire vIVAce!

Alla rappresentanza dei lavoratori autonomi, oggi collocati all'interno della FeLSA, si è affiancata la voce del mondo dei freelance, dei liberi professionisti e dei lavoratori della rete. L'Assemblea organizzativa del 2015 ha infatti ritenuto importante e necessario cogliere la sfida di sostenere, accompagnare e rappresentare questo nuovo mondo del lavoro autonomo, un mondo che a oggi vede la necessità di un rinnovamento e di un sostegno specifico.

Lavoro indipendente: chi, cosa, come

Prima di tutto definiamo chi sono i lavoratori indipendenti, così da capire chi vuole rappresentare il mondo vIVAce.

I social network li definiscono in modo piuttosto preciso: sono tutti coloro che investono su loro stessi e nel proprio lavoro scegliendo di mettersi in gioco attraverso lo sviluppo del proprio brand, offrendo prestazioni di natura intellettuale.

Indipendenza significa anche libertà: i lavoratori indipendenti sono liberi soprattutto nella gestione del proprio tempo. Il loro posto di lavoro non è fisso e svolgono il loro lavoro in maniera agile e in ambienti condivisi, coworking e non solo. La realtà disegna quindi un mondo composito con bisogni del tutto nuovi che sarebbe sbagliato trattare con la logica semplicistica e settaria del «con badge» e «senza badge».

L'evoluzione è sia nei numeri che nelle competenze. Oggi più di ieri il lavoratore freelance ha bisogno di una rappresentanza e di trovare una propria collocazione all'interno del sindacato. Una rappresentanza che crei identità e faccia emergere i suoi bisogni, portando avanti le istanze legate all'essere un lavoratore indipendente.

Essere un professionista della rete è tutt'altro che semplice. Internet ha creato un mercato del lavoro più competitivo ed è diventato fondamentale affiancare, alle conoscenze professionali, una buona capacità di utilizzo delle nuove piattaforme, anche sociali. Essere ben preparati non è più sufficiente; soprattutto nel mondo del lavoro indipendente è diventato necessario avere flessibilità, creatività, *problem solving* e tutte quelle competenze definite *skills* non cognitive. Non solo: per il successo di un freelance è fondamentale anche la capacità di resilienza, ossia la capacità di un individuo di affrontare e superare un evento traumatico o un periodo di difficoltà traendone elementi positivi.

Il cambiamento di paradigma porta con sé conseguenze importanti riguardo la diversificazione e la frammentazione del mercato, anche in termini di rappresentanza. La velocità del web ha consentito l'accesso anche a un livello più basso, in termini di competenze, così come ha consentito alle fasce più alte di ottenere maggiori possibilità di guadagno.

Cambiamenti sociali e scelta sindacale

La volontà, da parte della Cisl, di dar voce al mondo dei liberi professionisti, dei freelance e dei lavoratori della rete nasce da una riflessione che parte da lontano e dalla richiesta specifica di alcuni di loro di trovare dentro al sindacato un luogo nel quale potersi confrontare, fare richieste in autonomia e avanzare le loro istanze anche dentro la vita sindacale della Confederazione.



Partiamo da un elemento fondamentale: considerare quest'epoca come un semplice passaggio generazionale e di competenze sarebbe sbagliato e riduttivo. Spesso si sente dire che siamo in un'epoca di cambiamento: no, non solo! Siamo in un vero e proprio cambiamento d'epoca.

All'inizio degli anni Novanta si cominciò a parlare sempre più diffusamente di riforme, flessibilizzazione del mercato del lavoro e frammentazione del percorso lavorativo. Qualche decennio dopo, siamo molto oltre quelli che allora sembravano paletti quasi invalicabili. Un mondo del lavoro totalmente globalizzato ha ormai ridisegnato alcuni concetti base. La stessa espressione «tempo di lavoro» ha cambiato totalmente significato. La tecnologia da un lato e il valore delle competenze tecniche dall'altro hanno spostato l'attenzione dal metro delle «ore lavoro» a quello dei «progetti e dei risultati conseguiti». La frammentazione lavorativa degli anni Novanta è stata sostituita da un processo occupazionale, anche creativo, che implica spesso un lavoro di squadra e la compenetrazione di competenze e conoscenze diverse tra loro.

Non è altro che la dimostrazione plastica di quella «società liquida» – concetto elaborato da Zygmunt Bauman – che trova una sua puntuale espressione in questa particolare area del mercato del lavoro.

Se, come abbiamo detto, le logiche di rappresentanza sindacale hanno dovuto intercettare il cambiamento in atto, all'interno di questo non possiamo non citare anche il luogo di lavoro. I moderni lavoratori indipendenti, o lavoratori autonomi 4.0, non sono «autonomi» nel senso tradizionale del termine. Lo sono, anche in questo caso, in un modo tutto nuovo e senza precedenti. Il popolo dei «senza badge» è strettamente legato a quell'economia della condivisione che ridisegna il concetto stesso di «spazio di lavoro».

È proprio il proliferare di *coworking* a mettere in evidenza che, al di là della necessità di una riduzione di costi per le postazioni di lavoro, si ha sempre più bisogno di un ambiente in cui siano presenti altri liberi professionisti con cui incontrarsi e far rete senza per questo snaturare la peculiarità di indipendente.

Questo mondo in movimento, che si basa soprattutto sulle competenze che sviluppa sul campo, ha quindi meno bisogno di tutela? Certamente no. Piuttosto, ha bisogno di ridefinire confini e mezzi di quello che è l'agire sindacale. Un mondo come questo, che abbiamo qualificato come non tradizionale, necessita di approcci e strumenti di tutela non propriamente convenzionali. *In primis*, definendo il web come luogo d'incontro privilegiato, anche se non unico. Cambia, quindi, il modo di rappresentare il lavoro, in modo più profondo rispetto al passato, anche recente, dell'era pre-web.

Un mondo vIVAce

Il mondo del lavoro indipendente e della rete ha bisogno di una realtà associativa che lo rappresenti e che metta disposizione le competenze di chi il lavoro lo ha sempre rappresentato, anche se in realtà e tempi diversi. La scelta di far nascere vIVAce non afferma, semmai conferma, la sensibilità cislina a interpretare e rappresentare il mondo del lavoro in tutte le sue forme, senza sterili contrapposizioni tra dipendenti e indipendenti.

Fare sindacato ha senso laddove esista un luogo di lavoro, un salario, un'attività lavorativa da preservare e tutelare, a prescindere dalle modalità di fruizione e dalle forme contrattuali. In questo caso, il concetto stesso di luogo di lavoro assume connotati e sfaccettature diverse.



La community vIVAce nasce da qui, dalla necessità di creare un'identità forte che raccolga realmente le esigenze di chi sceglie la via del lavoro autonomo 4.0 in modo indipendente senza snaturarne le peculiarità, e che vada a costruire diritti e tutele.

La missione di vIVAce nel suo insieme è gestire un intreccio sempre più complesso di diritti, bisogni e tutele individuali e collettive. A partire da dove? Da un fisco equo, da una formazione agevolata, da pensioni dignitose, ma anche da tutele tangibili come, ad esempio, un sostegno al reddito in caso di chiusura forzata della partita Iva e non solo.

Ma c'è anche un altro forte bisogno che percepiamo in modo chiaro: quello di sentirsi parte di un gruppo. Oggi per i lavoratori indipendenti non è così. Un freelance ha troppo spesso la percezione di essere solo, in balia della ricerca di commesse, spese che non aspettano e diritti ancora poco riconosciuti. E se è vero che a esigenze nuove devono corrispondere risposte nuove allora, per cambiare davvero le cose, occorre costruire un dialogo in grado di cogliere i bisogni di chi è indipendente.

Il sindacato può essere una realtà capace di fare questo? Noi pensiamo proprio di sì!

Per questo motivo abbiamo deciso, come Cisl, di creare insieme a un gruppo di freelance un'associazione che si occupi di lavoratori indipendenti e lavoratori della rete che, attraverso una community (nata online ma disponibile anche offline), si riconosca e soddisfi i bisogni, crei identità e dia risposte a chi abbia davvero in animo di intraprendere la non semplice strada dell'autonomia.

Siamo partiti da qui: abbiamo voluto creare una piazza virtuale che, attraverso la rete, faccia incontrare i lavoratori indipendenti di ogni professione e di ogni città creando dibattito e istanze sul tema del lavoro autonomo e digitale. Un luogo d'incontro virtuale, sì, ma che si concretizza sul territorio attraverso una rete di servizi e di spazi comuni in cui incontrarsi e confrontarsi.

La nuova frontiera dei diritti

Fin dalla costituzione di vIVAce, abbiamo dialogato in modo attivo e costante con i lavoratori della rete e freelance incontrandoci nei nostri luoghi virtuali, ma anche e soprattutto fisicamente. Abbiamo battezzato questi incontri «sharing autonomi»: momenti di condivisione dello status lavorativo di freelance dove ci confrontiamo sui vari aspetti dell'essere indipendente.

Durante i nostri momenti di confronto abbiamo approfondito temi come l'abbassamento al 25% del versamento alla gestione separata o l'introduzione, anche per i freelance, di una legge sull'equo compenso, creando delle vere e proprie assemblee tra lavoratori.

Ciò che è emerso è che non manca la voglia di conoscere quali siano le tutele della propria forma lavorativa o la «rivendicazione» di diritti che facciano sentire i lavoratori più sicuri, nonché un'identità di gruppo che aiuti a sentirsi meno spaesati all'interno del nuovo mercato del lavoro. La mancanza di un'identità e, quindi, una debolezza nel mercato di una controparte non ben definita e la poca libertà negoziale sono gli aspetti principali che caratterizzano lo status di essere lavoratori del digitale.

Durante i nostri incontri di «sharing autonomi» questi aspetti sono emersi in modo molto chiaro: è stato sottolineato che oltre a dei buoni servizi, utili a svolgere meglio il proprio lavoro **vi è bisogno di una rappresentanza** che tuteli prima di tutto **la professionalità**.

Nel mondo del lavoro autonomo 4.0 l'aspetto più importante infatti è avere un mercato che tuteli le competenze, gli studi e le esperienze acquisite.

Ma andiamo con ordine. Come vIVAce, abbiamo partecipato negli ultimi periodi al di-



battuto sullo statuto del lavoro autonomo presso le varie audizioni di Camera e Senato, avanzando diverse proposte. Insieme alla Cisl, abbiamo espresso le nostre osservazioni, ribadendo l'importanza di creare, per un mondo che ha poche certezze e molti rischi, un rafforzamento delle tutele assistenziali.

Non è mai stato un nostro interesse standardizzare il lavoro autonomo; anzi, in ogni momento di confronto, abbiamo sempre sottolineato che il punto di partenza era il rispetto della peculiarità dell'essere autonomo, soprattutto in un mondo come quello del lavoro su piattaforma.

Tutto sommato, e senza entrare nello specifico, sul Jobs Act autonomi ci sentiamo di dare un giudizio positivo, anche se è ancora carente in alcuni aspetti, soprattutto quelli riguardanti il sostegno dei periodi di non lavoro, come ad esempio un adeguato sostegno al reddito ai possessori di partita Iva.

Subito dopo l'approvazione della Legge 81/2017, il dibattito si è spostato sull'**equo compenso** allargato a tutti i freelance e ai professionisti non iscritti a ordini e collegi. È stato un dibattito interessante, nel quale, insieme alle altre organizzazioni di rappresentanza del mondo autonomo e freelance, abbiamo giocato un ruolo attivo sia attraverso il confronto nella nostra community sia intervenendo in dibattiti pubblici e incontri istituzionali.

È per noi un risultato fondamentale il riconoscimento della necessità di inserire, come poi è accaduto nei giorni scorsi nella Legge di stabilità, il diritto a un equo compenso per tutti i lavoratori e le lavoratrici non appartenenti a ordini e collegi che scelgono la via dell'indipendenza, in un mercato in cui algoritmi e clienti sono trovati tramite la rete, spesso con una piattaforma come intermediario che tende a livellare i compensi verso il basso.

Riconoscere la necessità di un equo compenso è qualcosa di più ampio della semplice retribuzione; è uno dei passi di tutela della professionalità su cui, come vIVAce, vogliamo muoverci e far sentire la nostra voce.

Infatti, se per il lavoro di natura subordinata che ha carattere discontinuo si parla di una tutela che va «dal posto al percorso», nell'ambito del lavoro digitale, che ha tempi e modalità diversi, dobbiamo creare misure volte a tutelare «il bene più prezioso», cioè la professionalità.

Per noi, l'azione sindacale di vIVAce e della Cisl non può che partire dalla volontà di mettere al centro il «buon lavoro». Tutelare il buon lavoro equivale a qualcosa che parte da un'analisi più ampia e che vogliamo riassumere in questi tre aspetti.

- 1. Tutelare la professionalità come riconoscimento del valore del lavoro.** Il lavoro svolto come freelance è un contributo generativo, portatore di un valore oggettivo. Per i lavoratori indipendenti questo è vero per definizione: se non ci fosse un riconoscimento pregresso delle capacità di portare un contributo utile, non ci sarebbe alcun incarico professionale nel presente e potrebbe non esserci nel futuro.
- 2. Tutelare la professionalità come sostenibilità del lavoratore del digitale.** Parlare di tutela della professionalità significa anche considerare la sostenibilità non solo immediata del lavoratore. Il lavoratore indipendente deve garantirsi in qualche modo una prospettiva futura che è fatta di diversi fattori: lo sviluppo continuo della propria professionalità e della propria capacità di stare nel mercato, pena l'uscita; la garanzia di una sicurezza sanitaria e sociale, pena l'impossibilità di lavorare oggi e di andare a riposo domani; la possibilità di costruire progetti di vita relazionali.
- 3. Tutela della professionalità come volontà di riconoscere il lavoro come un bene comune.** Poter garantire servizi essenziali, normalmente erogati da lavoratori subordinati ricorrendo a lavoratori indipendenti esclusivamente in virtù del loro costo più basso



rappresenta una svalorizzazione del lavoro stesso, con un'inevitabile ricaduta sulla qualità del lavoro, dell'organizzazione, della soddisfazione di clienti e utenti.

Non è possibile, quindi, non pensare di inserire anche per chi sceglie la via dell'autonomia lavorativa una base minima da cui partire che tenga conto di tutte le variabili espresse fino ad adesso.

Tutto ciò non può prescindere da un'azione mirata che intervenga su temi come fisco, previdenza, assistenza, welfare, formazione ecc. Come associazione, abbiamo elaborato una serie di documenti e di proposte che condividiamo con i nostri associati e non solo (www.vivaceonline.it).

La vera sfida nella volontà di rappresentare i *platform workers* è riconoscere tutele che permettano loro di svolgere l'attività attraverso un welfare che non li lasci soli, non cadendo però nell'errore di paragonarli al lavoro dipendente e affiancando a un fisco equo delle misure di garanzia di pagamento da parte dei committenti.

Questa sfida va giocata e gestita fuori dagli schemi, creando, al fianco della rappresentanza standard, una nuova cultura di rappresentanza dei lavoratori indipendenti, che parta dalla presa in carico dei bisogni dei freelance. Un'esigenza che, come Cisl e come vIVAce, siamo felici di aver raccolto.

Del resto, chi lo dice che la rappresentanza riguarda solo il lavoro dipendente?



Riscoprire fiducia, diritti, solidarietà, valore del sindacato nel turbocapitalismo di Amazon

di Francesca Benedetti*

Amazon si è insediata sul territorio di Piacenza alla fine del 2011 ed è passata in pochi anni da 50 dipendenti agli attuali 1.800 a tempo indeterminato, con un supporto di personale somministrato che va dalle 400 unità a oltre 2 mila nei momenti cosiddetti «di picco»: Natale; il mese di settembre per i libri scolastici o particolari periodi in cui l'azienda decide di avviare delle promozioni speciali, come ad esempio il Prime Day.

Amazon non ha contratti a termine; non ha part-time se non in casi sporadici, quando, a causa infortuni o malattie, si è trovata costretta ad accettare la richiesta avanzata dal lavoratore; non ha apprendistato. Sono tutti quindi tempi indeterminati *blue badge* e somministrati *green badge*. Non hanno in appalto società terze e/o cooperative, tutto il magazzino è gestito da personale in forza all'azienda. È applicato il ccnl Terziario, salvo per un'area del magazzino (MPX8), dove ai lavoratori viene applicato il ccnl Trasporto merci.¹

I delegati Cisl che a tutt'oggi sono in azienda sono tra i veterani di Amazon. Possono vantare, infatti, un'anzianità ormai prossima ai 6 anni e questa è una vera rarità: il turn-over è infatti altissimo, anche se non è dovuto ai licenziamenti: Amazon non licenzia. Amazon «accompagna» il lavoratore a dare le dimissioni con tanto di campagna pubblicitaria alla fine di ogni picco di Natale, offrendo una buona uscita, che chiamano *The Offer*, di circa mille euro per picco lavorato. Ad accettare questa buona uscita, il lavoratore arriva stremato: non è un caso che la finestra, aperta fino al 31 gennaio, venga collocata dopo il picco di Natale... La nostra storia sindacale dentro in Amazon, inizia all'incirca a novembre 2014, quando vengo contattata, insieme alla collega Patrizia Orlandini di Fiscascat Piacenza, da un paio di lavoratori che incontro in una pizzeria per parlare dei problemi all'interno dello stabilimento.

Immediatamente comprendiamo la paura di essere scoperti da Amazon e la diffidenza nei nostri confronti, determinata dalle dicerie circolanti in azienda: il sindacato fa chiudere le aziende; il sindacato in un'azienda americana è vietato; il sindacato inganna i lavoratori e non li aiuta ecc. Considerazioni che mettono in luce, da un lato, l'avversione di Amazon verso il sindacato e, dall'altro, tanta paura, paura che il sindacato possa scoprire cos'è Amazon al di là di una bella copertina patinata, dell'immagine che vuole dare di un'azienda dove si lavora con sottofondo di musica e con aria condizionata d'estate e riscaldamento d'inverno... «Che fortuna, questo non accade in nessun magazzino», ripetono i dirigenti aziendali! Gli incontri si fanno più fitti, ogni sabato mattina, presso la birreria *La Fenice*, io e Patrizia,

* Segretaria generale Fiscascat Cisl Parma e Piacenza.

¹ Il 6 dicembre 2017 l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, con un intervento la cui efficacia è tutta da valutare, ha definito il servizio di consegna pacchi di Amazon configurabile come «servizio postale», con possibili conseguenze rispetto all'adeguamento alle normative di settore e al tipo di contratto applicato a lavoratori e lavoratrici.



incontriamo gruppi di 10-15 dipendenti alla volta e ogni sabato il gruppo aumenta, convinti da coloro che abbiamo incontrato il sabato precedente.

Entriamo in Amazon grazie al passaparola e ai cosiddetti «pizzini» (le deleghe di adesione alla Fisascat Cisl, il sindacato di categoria che organizza il settore merceologico di gran parte dei lavoratori Amazon), come amano chiamarli i lavoratori con un po' di ironia che nasconde quasi un senso di colpa, come se in qualche modo stessero facendo qualcosa di illegale. I nostri 3-4 referenti fidati, non ancora Rsa ma che lo diventeranno di lì a poco, Franck, Gianpaolo e Filippo, fanno passare i «pizzini» nei corridoi (supervigilati da *lead manager* e *ops manager*) e negli spogliatoi. Incominciamo a raccogliere 20, 30, 40... 50 deleghe. Il tutto nel giro di 3-4 mesi. Le deleghe, nonostante l'invito insistente a inviarle da parte dei lavoratori, restano prudenzialmente chiuse nel cassetto della scrivania. Non voglio infatti esporre un gruppo di lavoratori alle rappresaglie dell'azienda; prima di spedirle ad Amazon, voglio arrivare a una soglia, diciamo, «di sicurezza», con lo scopo di tutelarli e per non rischiare di perdere la fiducia a fatica conquistata. Questi ragazzi hanno bisogno principalmente di due cose, fidarsi e sentirsi protetti.

Nel marzo 2016 invio le prime 50 deleghe e con esse la nomina di 3 Rsa: Gianpaolo Meloni; Filippo Marchesi e Frank Antonio Kouassi (oggi le Rsa sono 6: Iryna Korotyeyeva; Stefano Ponzini e Stefano Carlappi; ultimo entrato un *lead*, un capo reparto; abbiamo così aperto un varco nell'ultimo avamposto aziendale...). Nella dirigenza Amazon si scatena il panico.

I ragazzi vengono invitati a presentarsi all'ufficio Risorse umane e a fornire delle spiegazioni del motivo di quella decisione che mette in discussione il rapporto familiare, parafrasando Amazon, delle «porte aperte», ossia di un rapporto aperto, quasi fraterno che l'azienda ritiene di avere con i propri dipendenti. Va detto che gli stessi tre lavoratori, prima di essere Rsa per la Fisascat, avevano più volte varcato la soglia dell'ufficio del referente Risorse umane per lamentare situazioni non solo personali ma di carattere collettivo che necessitavano di intervento, senza ricevere alcun riscontro, anzi un invito a trovare soluzioni fuori da Amazon.

Il passaggio successivo è stata la richiesta di accesso nei locali aziendali per tenere l'assemblea sindacale. È a questo punto che ho capito veramente chi avevo davanti: un'azienda che esprime manifesta ignoranza di tutto ciò che attiene alle relazioni sindacali, priva di preparazione legislativa e contrattuale e quindi incapace di affrontare un confronto con le organizzazioni sindacali, rinviando tutto a decisioni da prendersi in altre sedi da parte di attori diversi di cui non conosciamo il «cast».

Ho dovuto minacciare di agire con un'azione per condotta antisindacale per poter far svolgere l'assemblea. Un'azienda di oltre 130 mila mq che giustifica il diniego all'assemblea sostenendo di non avere locali idonei a garantire la sicurezza per il personale che legittimamente poteva venire in assemblea.

La risposta da parte mia non si è fatta attendere. Ironicamente ho fatto presente che erano molto più ottimisti di quanto lo fossi io, che non avrei mai creduto di veder arrivare 1.200 dipendenti in assemblea. Tuttavia, per evitare loro il problema, sarei stata disponibile a fare 5 ore di assemblea così da ridurre la partecipazione, al massimo, a 240 persone per volta.

È seguita una corrispondenza, caratterizzata da toni accesi e minacciosi, che dimostrava una totale assenza di competenza in materia sindacale, fino a quando, il giorno prima della data fissata, ci hanno comunicato la disponibilità a farci tenere l'assemblea in uno spazio a noi riservato: uno spogliatoio in cui il personale era costretto, a causa della mancanza di sedie, a sedersi per terra, con le legittime interferenze di altri dipendenti che, incuranti



del fatto che stessimo tenendo un'assemblea, andavano e venivano per riporre o prelevare i propri oggetti personali negli armadietti. All'ingresso dello spogliatoio, due manager per controllare e salutare il personale che entrava nello spogliatoio per partecipare all'assemblea, con il chiaro intento di dissuadere alla partecipazione.

Da allora il nostro lavoro è proseguito fra azioni antisindacali ai danni delle Rsa di ogni tipo: dalla persecuzione psicologica al demansionamento, all'umiliazione, fino allo spostamento in attività lavorative particolarmente usuranti che, secondo la loro stessa valutazione dei rischi, definisce una permanenza per un lasso temporale non superiore alle 2 settimane. Ci sono rimasti anche fino a 6 mesi.

Nel novembre 2016 abbiamo presentato una bozza di contratto integrativo aziendale che è stata ricevuta, letta e apprezzata, come ci ha comunicato l'amministratore delegato di Amazon, ma in nessun modo l'azienda si è resa disponibile ad avviare una trattativa; in concomitanza, abbiamo iniziato una vertenza allo scopo di ottenere il 4° livello retributivo come prevede il ccnl. Tutti i dipendenti Amazon vengono assunti al 5° livello come addetti alle operazioni di magazzino; il ccnl Terziario prevede uno scatto automatico al 4° livello dopo 18 mesi nella stessa mansione; dopo una lunga battaglia, con la busta paga di marzo 2017 tutti i dipendenti con almeno 18 mesi di anzianità hanno avuto il 4° livello e, nel mese di aprile, gli arretrati retributivi. Per i nuovi dipendenti Amazon riconoscerà, al compimento del 18° mese, il miglior trattamento economico, ottenuto grazie al coraggio di pochi.

Abbiamo vinto piccole battaglie quotidiane su una serie di questioni: straordinari, festività, organizzazione dei turni, esonero dal lavoro domenicale per le neomamme... ottenute, senza presunzione, dalla Fisascat Cisl e dal grande impegno dei suoi Rsa. Non si può non rilevare che le altre organizzazioni sindacali stanno godendo di glorie non guadagnate.

In Amazon c'è un grandissimo problema che stiamo cercando di risolvere con l'aiuto dell'Asl. Mi riferisco alle tantissime malattie professionali mascherate da malattie extralavorative che purtroppo, troppo spesso, nonostante i ricorsi, l'Inail non riconosce, mettendo in ulteriore difficoltà il lavoratore che deve subire ad esempio interventi per ernie, tunnel carpali, problemi ai tendini... rischiando, a causa delle prognosi e delle terapie prolungate, il licenziamento per superamento del comportamento. Ancora più complicato è far riconoscere le malattie causate da stress. Ho pensato di iniziare una collaborazione in convenzione con uno psichiatra, per offrire supporto ai dipendenti che soffrono di crisi di panico, depressione e forti stati d'ansia per i ritmi stressanti e le pressioni subite, ad esempio, durante i cosiddetti *One To One*, che sono né più né meno che un confronto all'americana tra il manager e l'addetto che, secondo i loro standard, non rispetta la produttività definita giornalmente dal singolo manager e che mette in competizione le squadre di lavoro all'interno dell'azienda. La situazione descritta riassume mesi di lavoro, rabbia e frustrazione nel vedere che gli organi preposti alla vigilanza e le forze politiche più volte interpellate sono assenti. Tutto viene archiviato come una lagnanza del singolo dipendente, mentre invece il singolo è parte di decine, centinaia di dipendenti che necessitano di tutela.

Considerata la situazione di stallo, con Amazon che rinvia da mesi risposte alle tante richieste, con grande sofferenza, preoccupazione e coraggio, più di 500 lavoratori incontrati in assemblea lunedì 20 novembre ci hanno dato mandato a dichiarare uno stato di agitazione per tutto il mese di dicembre con il blocco degli straordinari e la proclamazione di una giornata di sciopero in concomitanza del Black Friday, il 24 novembre.

Lo sciopero ha visto la partecipazione di più di 500 dipendenti, nonostante i numeri dichiarati dall'azienda che parla del 10%, quindi di 180 dipendenti.



Al di là della reale adesione, riteniamo che sia stato un grande successo. Abbiamo fatto entrare le persone, la coscienza collettiva, dentro Amazon, oltre i tornelli, gli accessi e gli archi metal detector. Abbiamo fatto capire che dietro a un ottimo servizio di consegna in pochi giorni, ci sono delle persone che movimentano manualmente dai 18 mila ai 24 mila pacchi in 7,5 ore, che percorrono fino a 20 chilometri al giorno in uno stabilimento che si sviluppa su più piani, che vengono ammoniti e anche licenziati coloro che si permettono di parlare con un collega o si sono assentati per andare in bagno una volta in più di quanto si ritiene sia necessario e sufficiente, che a volte vengono portati via in ambulanza e ricoverati a causa del forte stress provocato dai manager che controllano i tempi ecc.

Lo sciopero aveva principalmente lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica e gli enti preposti ai controlli sul fatto che Amazon non può, in cambio di posti di lavoro offerti, permettersi di non rispettare le nostre leggi, che in Italia non si baratta la salute in cambio di uno stipendio, pienamente guadagnato e sudato.

Ho parlato con numerosi giornalisti, e i più sono rimasti sbigottiti dai nostri racconti. Alla mia perplessità di come potessero non sapere, considerato che la stampa di tutto il mondo parla di questa azienda in termini di sfruttamento, di ritmi inumani, la risposta è stata sempre la stessa: «credevamo che in un paese come l'Italia, con la nostra storia, la nostra cultura del lavoro, tutto ciò non fosse possibile, non fosse permesso». Questo mi ha fatto capire che con il nostro sciopero abbiamo ottenuto ciò che volevamo: non un danno all'azienda, obiettivo mai tanto lontano dalla nostra volontà, quanto la solidarietà.

In conclusione, in questa esperienza, professionalmente assai stimolante, mi sono trovata proiettata in racconti letti sui manuali di diritto sindacale e nelle cronache sindacali degli anni delle rivolte di piazza. Sono in Cisl dal 1° luglio 2005, ma mai come oggi ho toccato con mano quanto sarebbe dura l'attività sindacale senza la Legge 300/1970, che ci offre tutti gli strumenti di tutela e ci consente un'agibilità sindacale fondamentale. Solo ora mi rendo conto di quanta riconoscenza, come lavoratrice prima di tutto e come sindacalista, dobbiamo a chi ci ha preceduto. In genere, non ci soffermiamo a pensare come sarebbe il mondo del lavoro se quella norma, quel ccnl, non ci fosse.

Oggi sembra tutto scontato, basta aprire il codice civile e troviamo, fra le leggi allegate, lo Statuto dei lavoratori. Poi accade che fai un viaggio a Poznań, in Polonia, e incontri, in un coordinamento sindacale europeo dei paesi in cui è presente Amazon, Solidarność che esprime soddisfazione nel commentare un accordo di collaborazione, così l'hanno chiamato, firmato con Amazon, dove di fatto regolano l'agibilità sindacale, ossia la possibilità di accedere in un locale messo a disposizione dall'azienda, con dentro le telecamere, per incontrare i lavoratori e la possibilità di avere un cellulare, Nokia di vecchia generazione che può solo fare e ricevere telefonate, per tenere i contatti con l'esterno; oppure scopri che negli Stati Uniti il tasso di sindacalizzazione all'interno di Amazon è dello 0%, perché per poter costituire la Rsa, ci deve essere almeno il 50% + 1 dei dipendenti iscritti, in siti che arrivano fino a 3 mila unità, impensabile!

Questa testimonianza è il racconto di un percorso, nella consapevolezza dell'importanza di una solidarietà globale tra sindacati e lavoratori in aziende multinazionali come Amazon, ma anche della centralità dell'essere partiti dal territorio, dai bisogni reali dei lavoratori, in una provincia, come quella di Piacenza, spesso lontana dai riflettori mediatici, che ha aperto una breccia importante, speriamo non estemporanea, nel silenzio sui diritti fondamentali calpestati nell'era del turbocapitalismo consumistico planetario.



WP on line Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione

wp n. 1, «Il futuro dell'Europa e il futuro del sindacato. Dopo la Brexit», novembre 2016
Scritti di: Annamaria Furlan, Luca Visentini, Emilio Gabaglio, Francesco Lauria, Giuseppe Gallo, Alberto Majocchi, Sebastiano Fadda

wp n. 2, «Costituzione, lavoro, sussidiarietà», dicembre 2016
Scritti di: Giuseppe Acocella, Pierantonio Varesi

wp n. 3, «Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica», dicembre 2016
Scritti di: Marco Lai, Uliano Stendardi, Francesco Scrima

wp n. 4, «Il lavoro cambia: cambiano anche le relazioni industriali?», gennaio 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Anna M. Ponzellini, Elisabetta Biliotti

wp n. 5, «La dimensione dei valori: la concezione Cisl e l'esercizio del ruolo dirigente», febbraio 2017
Scritti di: Annamaria Furlan, Marco Ciani, Luigi Lama

wp n. 6, in collaborazione con Istel, «Il sindacato nel territorio. Esperienze e approcci rigenerativi», aprile 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Riccardo Cerza, Francesco Lauria, Francesca Ricci, Alberto Gherardini, Marco Betti

wp n. 7, «La formazione sindacale e la Cisl: continuità, innovazione, efficacia», giugno 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Francesco Scrima, Bruno Manghi, Claudio Arlati, Luigi Lama

wp n. 8, «Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (Tca)», settembre 2017
Scritti di: Daniela Schiuma, Marco Cilento, Francesco Lauria, Antonio Famiglietti, Gianni Alioti, Dario Campeotto, Claudio Sottile, Roberto Benaglia

wp n. 9, «La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo o cambio di paradigma?», ottobre 2017
Scritti di: Angelo Marinelli, Francesco Lauria, Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci, M. Benedetta Francesconi, Riccardo Colombani, Domenico Iodice



Visita i siti web del Network Studi, Ricerca e Formazione

www.centrostudi.cisl.it

www.edizionilavoro.it

www.fondazionetarantelli.it



Astrolabio del Sociale

Premio per favorire tra i giovani l'interesse verso la ricerca in campo lavoristico, sociale e delle relazioni industriali

Scadenza per l'invio degli elaborati: 31 gennaio 2018

www.astrolabiosociale.it

PREMIO
ASTROLABIO del SOCIALE

La CISL e un gruppo di persone - preoccupate per la persistente tendenza in atto di svalutazione economica, sociale e politica del lavoro - hanno istituito il "Premio Astrolabio del Sociale" da assegnare annualmente a giovani studiosi per i loro migliori elaborati, tesi, ricerche nel campo delle politiche sociali, con lo scopo di dare un contributo all'analisi e alle soluzioni dei problemi attuali ed alle prospettive di lavoro, del riconoscimento della sua giusta remunerazione, della sua dignità e dei suoi diritti.

WWW.ASTROLABIOSOCIALE.IT INFO@ASTROLABIOSOCIALE.IT

 [astrolabiodelsociale](https://www.facebook.com/astrolabiodelsociale)