

# Precarietà al lavoro

Valeria Cirillo • Lelio Demichelis • Arianna Tassinari  
Vincenzo Maccarrone • Natalia Paci • Simone Fana



- 
- 3 Il Jobs Act alla resa dei conti**  
Valeria Cirillo
  
  - 8 Sharing economy, Uber alles**  
Lelio Demichelis
  
  - 12 Gig economy, London calling**  
Arianna Tassinari, Vincenzo Maccarrone
  
  - 16 Appalti e voucher, la marcia indietro del governo**  
Natalia Paci
  
  - 19 Automazione e riduzione dell'orario di lavoro**  
Simone Fana

---

## Il Jobs Act alla resa dei conti

Valeria Cirillo

*I dati più recenti confermano che la nuova occupazione creata dal Jobs Act è in buona parte a tempo ridotto, concentrata in coorti anziane e, soprattutto, in settori a bassa intensità tecnologica*

Gli ultimi dati forniti dalla Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT e dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS sottolineano alcuni dei caratteri peculiari della “nuova occupazione” degli ultimi due anni. Due anni intensi nel corso dei quali il mercato del lavoro ha conosciuto un'importante riforma ad opera dell'ultimo governo di centro-sinistra a guida di Matteo Renzi.

La riforma del mercato del lavoro, nota a tutti come Jobs Act, ha previsto – fra le altre – l'introduzione di un nuovo contratto di lavoro che modifica l'assetto giuridico del rapporto di lavoro dipendente e ne accresce il livello di flessibilità. Tale contratto porta il nome di “contratto a tutele crescenti” e, a differenza del precedente a tempo indeterminato non prevede il diritto di reintegro del lavoratore nel caso di licenziamento senza giusta causa, tranne che quest'ultimo abbia carattere discriminatorio o sia comunicato verbalmente. In definitiva è venuto meno l'articolo 18. La diffusione del nuovo contratto è stata incentivata dall'approvazione – all'interno della Legge di Stabilità del 2015 – di un piano di esonero contributivo (di massimo tre anni) a favore delle imprese che nel corso del 2015 hanno attivato o trasformato contratti di lavoro a termine in contratti di lavoro a tutele crescenti. Un'esenzione importante pari a 24180 euro (per triennio) a lavoratore per i contratti attivati nel 2015 e pari a 6500 euro risparmiati per i contratti attivati nel corso del 2016 (nel biennio).

Più volte nel corso di questi anni avevamo segnalato il rischio che l'intera manovra stesse generando una bolla occupazionale (si veda qui e qui ), che occorreva emanciparsi dalla “guerra dei numeri” – come ad oggi addirittura lo stesso ADAPT riconosce nel suo report valutativo sul Jobs Act – e, che in definitiva, l'unica occupazione che si stesse generando fosse un'occupazione di bassa qualità in un paese la cui unica strategia “competitiva” è stata quella di perpetrare politiche di moderazione salariale e contenimento del costo del lavoro[1].

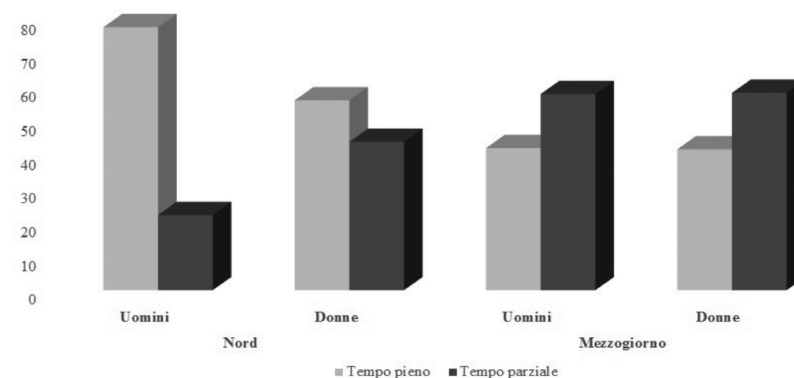
La variazione positiva del numero di occupati al IV trimestre 2016 è in-

negabile (+242mila occupati, dei quali +157mila a tempo indeterminato e +86mila a tempo determinato), e nessuno intende mistificarla. Così come è innegabile il rallentamento della crescita dei contratti e delle trasformazioni a tempo indeterminato e la crescita delle assunzioni a termine nel periodo gennaio-dicembre 2016, come segnalato dal report dell'Osservatorio sul Precariato dell'INPS (-763mila assunzioni a tempo indeterminato e -207mila trasformazioni a tempo indeterminato, + 275mila assunzioni a termine). Lo sapevamo? Forse, poiché come segnalato più volte – si veda Fana et al. (2016) – il ruolo della decontribuzione è stato fondamentale. Lo rivela in maniera chiara l'andamento delle assunzioni e trasformazioni dei dati mensili dell'INPS. Il picco dei contratti del mese di dicembre 2015 – ultimo mese della decontribuzione totale – è stato seguito da un crollo nei contratti a tempo indeterminato nel mese di gennaio 2016, e da una variazione netta (assunzioni al netto delle cessazioni) negativa per tutto il 2016. Il 2016 è stato infatti l'anno delle trasformazioni delle quali il 52,7% hanno beneficiato dell'esonero contributivo (media annuale). Il ruolo della decontribuzione è pertanto innegabile nell'aver determinato la scelta delle imprese verso forme contrattuali a tempo indeterminato, o meglio a tutele crescenti. Questi nuovi occupati a tempo indeterminato sono tuttavia anche occupati che nel 2016 per circa il 40% hanno un tempo ridotto, ovvero sono occupati a tempo indeterminato ma part-time. Disaggregando per macro-ripartizione geografica, si scopre poi che al Sud dei nuovi occupati a tempo indeterminato oltre il 57,9% degli uomini e il 58% delle donne hanno un contratto part-time. Ed è bene ricordare che nel 2015, circa l'80% degli uomini e oltre il 50% delle donne avevano un contratto part-time di tipo involontario (Eurostat).

Ma il dato che ha trovato maggiore risonanza è sicuramente quello relativo all'età dei nuovi occupati: quasi il 60% dei nuovi occupati sono over 55, sia al Nord che al Sud.

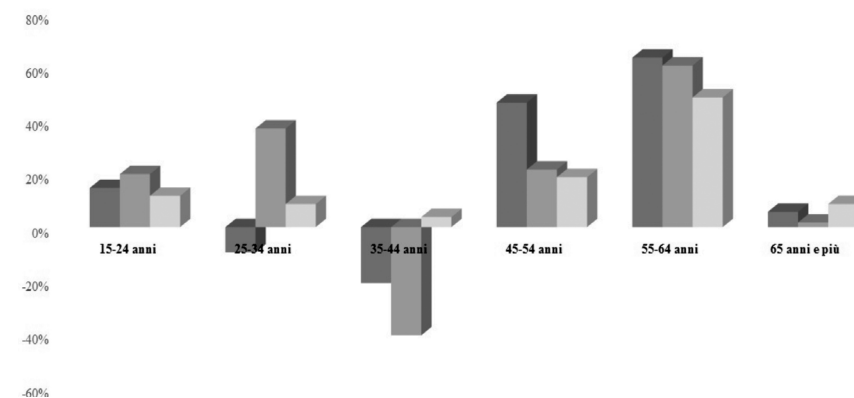
Guardando poi alle categorie professionali (ISCO – International Standard Classification of Occupations), osserviamo che nel 2016 circa il 70% delle assunzioni a tempo indeterminato riguarda professioni scarsamente qualificate sia nei servizi che nella manifattura. I settori cosiddetti less knowledge intensive nei servizi (definizione OCSE per attività a basso contenuto tecnologico [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/htec\\_esms\\_an3.pdf](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/htec_esms_an3.pdf)) sono quelli che crescono di più in termini di stock di occupati a tempo indeterminato e full-time (+57mila).

#### QUOTA DI NUOVI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER INTENSITÀ ORARIA (2016)



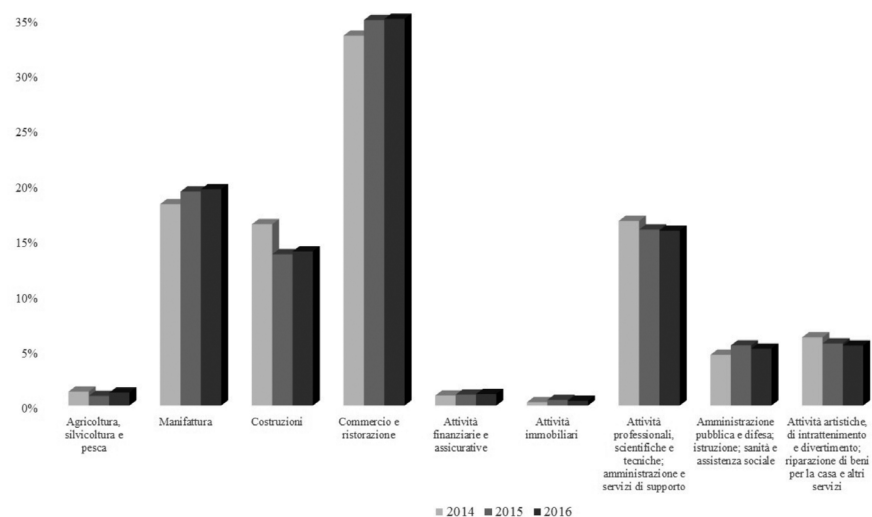
Fonte: ISTAT

#### QUOTA NUOVI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER CLASSE D'ETÀ E MACRO-RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (2016)



Fonte: ISTAT

## QUOTA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER SETTORI (2016)



Fonte: INPS – Osservatorio sul Precariato

In definitiva, nulla di nuovo: le imprese hanno tratto vantaggio dalla possibilità di una decontribuzione importante anticipando assunzioni probabilmente calendarizzate per periodi successivi, la nuova occupazione è tuttavia in buona parte a tempo ridotto, concentrata in coorti anziane e, soprattutto, in settori a bassa intensità tecnologica. A fronte di una diminuzione dell’investimento in beni tangibili e intangibili, il rischio di un processo di involuzione della struttura produttiva risulta essere alto (Mazzucato et al., 2015; Cirillo e Guarascio, 2015).

È probabile inoltre che parte della variazione di occupati registrata nel 2016 sia da ricondurre ad una fase di “ripresa” dell’economia rispetto al crollo del 2008.

Dire “ve l’avevamo detto” suonerebbe presuntuoso e, forse, pretestuoso. Tuttavia, non ci si poteva immaginare nulla di diverso da una politica di flessibilizzazione del lavoro in un paese già industrialmente indebolito e che ha perso oltre il 20% della propria base industriale nel periodo 2008-2013.

Per cui, alla fine del 2016 ciò che rimane è una spesa ingente di circa 20,3 miliardi di euro per la decontribuzione, alcuni nuovi occupati, per lo più over

50 e in settori a basso contenuto tecnologico, ma soprattutto – e credo questo dovrebbe interessare qualsiasi componente sociale che intenda schierarsi a favore dei lavoratori – un nuovo tipo di contratto epurato dell’articolo 18. Forse è su questo che il dibattito politico italiano dovrebbe concentrarsi, lasciando perdere quella che ormai sia da destra che da sinistra è stata definita una “guerra dei numeri”.

[1] Il Rapporto sulla competitività dei settori produttivi dell’ISTAT afferma “(...) a partire dal 2014 si segnala un sostanziale recupero della competitività di prezzo attraverso il costo del lavoro, favorito anche dai provvedimenti di decontribuzione attuati in Italia. (...) Al terzo trimestre del 2016, rispetto allo stesso periodo del 2014, il costo del lavoro per l’insieme delle attività economiche è diminuito dell’1,3 per cento in Italia e dello 0,2 per cento in Spagna, mentre in Francia e in Germania è aumentato rispettivamente del 2,6 e del 5,2 per cento. Nella manifattura, in particolare, in Italia si è avuta una riduzione pari al 2,4 per cento, a fronte di aumenti dello 0,7 per cento in Spagna e Francia e del 3,1 in Germania” – ISTAT, Rapporto sulla competitività dei settori produttivi – Edizione 2017, pag. 21. Si veda in proposito l’articolo di Pasquale Cicalese “In merito alle ultime rilevazioni dell’Istat” su [sinistrainrete.info](http://sinistrainrete.info).

---

## Sharing economy, Uber alles

Lelio Demichelis

*La “sharing economy” ha aperto la strada a una economia basata non sull’innovazione di prodotto ma dei processi organizzativi, mediante la loro disarticolazione e soprattutto l’ulteriore individualizzazione ed esternalizzazione del lavoro*

La vecchia economia contro la nuova? I taxisti come i vecchi luddisti che volevano fermare il progresso, ieri rappresentato dai telai meccanici e oggi da Uber e dalla sharing economy? Domande di queste settimane. Ma procediamo con ordine, ricordando subito che la realtà del lavoro è oggi fatta da due mondi apparentemente contrapposti, ma invece coerenti e congrui tra loro: la precarizzazione incessante da un lato (Uber, Foodora, voucher, contratti atipici vecchi e nuovi, JobsAct), dall’altro un’impresa che vuole farsi comunità di lavoro, che inventa gli smart-jobs e persino il manager della felicità per rendere felici i lavoratori. In mezzo: la quarta rivoluzione industriale, i robot e, forse, una nuova disoccupazione tecnologica.

Dunque, la sharing economy. Sfuggente a ogni definizione eppure concreta e pesante nei suoi effetti sociali e sul sistema dei diritti. Soprattutto, difficilmente regolamentabile. Però, la sharing economy, o economia collaborativa o della condivisione, promette cose meravigliose e molti ci credono davvero. Genera transazioni per oltre 30 miliardi di euro, basandosi su una pratica molto sociale e molto umana, appunto, la condivisione. Di più: secondo uno studio recente di PwC, entro il 2025 le transazioni legate alla sharing economy in Europa saliranno a quasi 600 miliardi di euro. In cinque principali settori: finanza collaborativa; scambio di abitazioni e alloggi; trasporti tra privati; servizi domestici a richiesta; e servizi professionali, sempre a richiesta.

In Europa vi sarebbero oggi circa 300 piattaforme attive, ma una piattaforma in sé non è la condivisione, piuttosto è il mezzo di produzione e di connessione che permette la condivisione tra molti per il profitto di pochi, analogamente a quanto accade con il Big Data, ovvero con i dati e i profili che lasciamo in rete navigando e condividendo. Inoltre, questa sharing economy potrebbe essere considerata come un’evoluzione della rifkiniana economia (o era) dell’accesso

(e della società a costo marginale zero), dove non sarebbe più la proprietà privata ad essere diritto naturale dell’uomo economico (secondo i giusnaturalisti e soprattutto i capitalisti), bensì l’accesso all’utilizzo di beni e servizi, senza più doverli acquisire in proprietà ma pagandone appunto solo l’accesso, per il tempo necessario. Ma la proprietà privata, nella sharing economy non muore, semmai si trasferisce nella piattaforma digitale (è appunto il capitalismo delle piattaforme), facendo profitti (la piattaforma) ma allo stesso tempo indossando la maschera ammaliante e seducente (questo è il capitalismo delle emozioni o il tecno-capitalismo come religione) della condivisione. Ma che in realtà, e piuttosto, è una delle molte forme per la socializzazione del capitalismo via rete (lo abbiamo chiamato ordoliberalismo 2.0).

Una strada che l’Europa persegue con convinzione, vedendo appunto nella sharing economy una forma di virtuosa diffusione dell’ordoliberal principio di concorrenza. E infatti, l’Agenda europea per la sharing economy, del 2016 vuole favorire appunto l’abolizione delle barriere all’entrata nel mercato garantendo la tutela (in realtà, la promozione) della concorrenza. Coniugandola con la protezione dei lavoratori e dei consumatori, ma dimenticando che è impossibile avere insieme concorrenza e diritti.

Di più: se il vecchio capitalismo si basava sul possesso/proprietà dei mezzi di produzione (uomini compresi – e si rilegga ciò che scriveva Simone Weil del suo lavoro di operaia-schiava nelle fabbriche dei primi anni ’40 del ’900), oggi anche il nuovo capitalismo si basa sulla proprietà dei mezzi di produzione/conessione (le piattaforme tecnologiche, appunto), ma (anche) per gli uomini si paga l’accesso alle loro prestazioni, anche se questa prestazione spesso si chiama nobilmente collaborazione con l’impresa. Generando uomini che vendono se stessi come mero accesso a loro stessi; lavoratori on demand ma anche usa e getta.

E quindi – ancora e soprattutto – occorrerebbe capire l’evoluzione (o l’involuzione) tra sharing economy e gig economy (l’economia dei lavoretti), un tempo separate e divise anche mass-mediaticamente (e virtuosa la prima, meno la seconda), mentre oggi il confine tra le due sembra dissolversi dando vita a una forma-informe di economia comunque capitalista e molto flessibile, basata non sull’innovazione di prodotto e di processo (a questo pensa la Silicon Valley, Olimpo dei nuovi dèi della iper-modernità), ma dei processi organizzativi, mediante la loro disarticolazione ulteriore e soprattutto l’ulteriore individualizzazione ed esternalizzazione del lavoro.

---

Il problema è che questo capitalismo di sharing economy, di modello Uber e di uberizzazione di massa del lavoro sembra rottamare abilmente il vecchio capitalismo (ma senza eliminarlo), presentandosi come assolutamente nuovo, virtuoso, sociale. In realtà, stiamo assistendo ad un profondo mutamento nelle forme di organizzazione del lavoro capitalistico, dove però non cambia la sostanza (suddividere/parcellizzare e poi ricomporre/integrare le parti suddivise in qualcosa di maggiore della semplice somma aritmetica), ma solo la modalità di questa suddivisione-integrazione, ieri necessariamente chiusa tra le mura di una fabbrica, oggi dispersa (grazie al mezzo di connessione che si chiama rete) tra gli individui in quello che definiamo il fordismo individualizzato, dove ciascuno è messo al lavoro in forma indipendente, ma proprio per questo meglio integrabile nel sistema. Pensare che dalla sharing economy possano comunque uscire anche esperimenti di auto-organizzazione e di mutualismo, di imprenditorialità davvero collaborativa nonché reti di protezione sociale dal basso, magari generando valore economico e in cui social e cooperazione siano fattori produttivi è bello e positivo, ma il rischio (alto) è quello di restare dentro a una forma appunto ordoliberal di capitalismo.

Quello che comincia a stancare sono le retoriche che accompagnano questa sharing economy. Presentandola come cosa solo nuovissima e diversa dal capitalismo; oppure come capitalismo dal volto umano o sociale. Trattando i tassisti (che pure hanno molte colpe) come i vecchi luddisti (a tanto è arrivato Luigi Zingales, ne *Il Sole 24 Ore* del 26 febbraio) che appunto si opponevano alla inarrestabilità del nuovo che avanza sempre e comunque e che, essendo (o apparendo come) nuovo è nuovo sempre e comunque, anche quando è vecchio, vecchissimo e l'innovazione tecnologica non è utile tanto alla società quando al profitto dei capitalisti, come Uber e dintorni. Già, perché la modernità liquida di Bauman esiste in realtà da quando esiste il capitalismo e l'industria. E già Goethe faceva dire a Edoardo (ne *Le affinità elettive*): E' una bella seccatura che ai nostri tempi non si possa più imparare niente che duri per tutta la vita (...); noi ora dobbiamo ricominciare da capo a imparare, ogni cinque anni, se non si vuol restare completamente fuori moda. Scrive a sua volta Remo Bodei (in quel libro bellissimo che è *Scomposizioni*): caratteristica dell'epoca moderna è quella di consumare in fretta il tempo, di bruciare vertiginosamente le esperienze, accumulandole alla rinfusa, senza elaborarle a sufficienza e senza riportarle a un orizzonte di senso. Il problema allora è quello di ridarci, come società, un orizzonte di senso, evitando che sia nuovamente il tecno-capitalismo a imporcelo.

---

Luddisti – ma nel senso di luddisti della società e della democrazia – sono allora e piuttosto i retori e gli ideologi (anche) della sharing economy. E che, come Auguste Comte nella prima metà dell'800, pensano davvero che industria (oggi la rete e i social applicati al capitalismo) e società siano la stessa cosa e che solo chi è produttivo (oggi capitalistamente connesso) possa fare parte della società. Dividendo in modo manicheo il mondo – come Saint-Simon – tra industriali e oziosi.

La condivisione – quella autentica – è invece tutta un'altra cosa. Ed è, soprattutto, fuori dal capitalismo.



---

## Gig economy, London calling

Arianna Tassinari, Vincenzo Maccarrone

*Con l'aiuto di alcuni sindacati e mettendo in atto una strategia efficace che ha mischiato scioperi, campagne comunicative e azioni giudiziarie i lavoratori della 'gig economy' in Gran Bretagna hanno segnato alcuni punti a proprio favore*

L'estate del 2016 ha portato per la prima volta alla ribalta mediatica il tema della gig economy, "l'economia a cottimo". Gli scioperi a Londra dei fattorini di Deliveroo e UberEats, cui si sono aggiunti nell'autunno dello stesso anno quelli dei lavoratori di Foodora a Torino, hanno evidenziato lo scontento di un numero crescente di lavoratori verso condizioni di lavoro di estrema precarietà, seppur mascherate da una patina smart. Al centro della tempesta stanno le piattaforme che offrono i propri servizi tramite un'app: si va dalla consegna cibo (un settore in espansione economica che in Italia è stato valutato 400 milioni di euro) offerta da Foodora e Deliveroo al servizio taxi di Uber, di recente tornato agli onori della cronaca anche in Italia. Questo tipo di offerta di servizi gestiti tramite app a livello locale è solo una parte della ben più ampia 'economia di piattaforma', che include tutte quelle piattaforme online che sfruttano le opportunità offerte dal web per mettere in atto strategie di 'online outsourcing' di varie mansioni. Nella 'gig economy' dei servizi, le piattaforme operano attraverso modelli di business ancora poco compresi e regolati, che creano dunque molte opportunità per lo sfruttamento della forza lavoro e l'abuso dei diritti dei lavoratori. In questo articolo ci concentreremo principalmente su quelle piattaforme che prevedono ancora una componente di presenza "fisica" nel lavoro.

Le motivazioni che hanno portato alle prime proteste dei lavoratori della gig economy nel Regno Unito e in Italia sono simili, a dimostrazione dell'uniformità e della progressiva standardizzazione delle pratiche delle piattaforme. In primis c'è la questione della paga: nel tentativo di spostare il rischio d'impresa sui lavoratori – esternalizzando totalmente i costi dei potenziali tempi morti o di bassa domanda sui lavoratori stessi -Deliveroo, UberEats e Foodora hanno progressivamente cambiato il metodo di pagamento, passando dal salario orario a quello a consegna. Ma il vero elefante nella stanza è la questione contrattuale: le

piattaforme hanno finora assunto i propri lavoratori con contratti di lavoro autonomo, considerandoli alla stregua di imprenditori di sé stessi. Questo significa che né ai fattorini di Foodora e Deliveroo, né agli autisti di Uber vengono riconosciuti diritti come la malattia o le ferie pagate: se non si lavora, non si viene pagati. Un altro inquietante elemento di "novità" è il fatto che l'azienda abbia la possibilità di licenziare un lavoratore semplicemente disconnettendolo dal sistema, come è accaduto ai rider di Foodora più attivi nella protesta dello scorso autunno. Basta un clic per negare al lavoratore l'accesso ai mezzi di produzione – un'operazione che costituirebbe mobbing in un rapporto di lavoro standard, e che diventa invece possibile nel caso di lavoro 'autonomo' pagato a cottimo. Da Londra a Torino, i lavoratori della 'gig economy' hanno messo in discussione il loro status contrattuale, sostenendo che il loro rapporto di lavoro con l'azienda sia, di fatto, subordinato.

Dal punto di vista dei risultati finora le notizie migliori sono arrivate dalla Gran Bretagna. Servendosi dell'aiuto di alcuni sindacati e mettendo in atto una strategia efficace che ha mischiato scioperi, campagne comunicative e azioni giudiziarie i lavoratori della 'gig economy' hanno segnato alcuni punti a proprio favore. Lo scorso 28 ottobre il tribunale del lavoro di Londra ha inferto il primo colpo alle piattaforme, accogliendo le richieste di due autisti di Uber (sostenuti dal sindacato GMB) che ritenevano che lo status di lavoratori autonomi adottato da Uber nei loro confronti non corrispondesse alla natura del rapporto di lavoro effettivamente vigente. Il giudice ha assegnato ai due lavoratori lo status di worker, una categoria contrattuale intermedia fra lavoro autonomo e dipendente che assegna comunque alcuni diritti come le ferie, i giorni di malattia pagati ed un compenso orario minimo. Il campo di battaglia su cui si è giocata la sentenza è quello del controllo sul processo di lavoro: fra le motivazioni addotte dalla corte nella sentenza troviamo il fatto che Uber imponga diverse condizioni ai suoi autisti (ad esempio limitando la scelta di veicoli privati che possono essere utilizzati come taxi) e controlli in vari modi la loro performance. Viene chiamato in causa il sistema di rating da parte dei clienti, che Uber utilizza come strumento di valutazione e monitoraggio dei propri lavoratori. Il tribunale segnala anche l'utilizzo da parte di Uber della disconnessione come meccanismo disciplinatorio nei confronti degli autisti.

Il tribunale ha rincarato la dose all'inizio di quest'anno, deliberando a favore di Maggie Dewhurst, una ciclista della ditta di consegne CitySprint ed attivi-

---

sta del sindacato di base IWGB, che aveva citato l'azienda in tribunale riguardo al proprio status contrattuale. Anche CitySprint – che fattura 145 milioni di Sterline all'anno – classifica i suoi 3,500 corrieri-ciclisti come self-employed. Il giudice ha attribuito anche alla Dewhurst lo stato di worker, sottolineando ancora una volta come il punto chiave sia chi effettivamente controlli il processo lavorativo: è l'azienda, infatti, che ha il potere di regolare la quantità di lavoro disponibile per i corrieri e di definire modalità e tempistiche del loro lavoro. CitySprint pretende una certa costanza nei giorni di disponibilità al lavoro offerti dai fattorini. Mentre lavorano i corrieri sono diretti dal centro di controllo riguardo alle consegne da prendere in carico e non possono rifiutare i lavori a loro assegnati. Inoltre, ricevono istruzioni precise su come interagire con i clienti, devono indossare l'uniforme aziendale e vengono pagati secondo le modalità definite dall'azienda. Privati di ogni sicurezza d'impiego, i corrieri «si sentono di fatto obbligati a fare come gli viene detto, per essere sicuri di continuare a ricevere lavoro in futuro».

Intanto la protesta si è allargata ad altre città del Regno Unito. A Brighton, cittadina marittima sulla costa inglese, qualche settimana fa i fattorini di Deliveroo hanno messo in atto uno sciopero spontaneo per protestare contro la paga troppo bassa, che secondo le rivendicazioni dei rider porta loro a guadagnare meno del salario minimo orario legale. Come a Londra, e come in Italia con Foodora, il pagamento si basa su un sistema di pagamento a cottimo: 4 sterline a consegna, in una città in cui gli affitti e il costo della vita arrivano quasi a toccare gli esorbitanti livelli londinesi. Oltre alla paga i lavoratori chiedevano un congelamento immediato delle nuove assunzioni, mettendo in luce una nuova criticità derivante dalle pratiche dei giganti della gig economy. A Brighton come in altre città, Deliveroo ha infatti messo in atto negli ultimi mesi un'aggressiva campagna di ingaggio di nuovi fattorini, ufficialmente per poter rispondere in maniera più efficiente alla domanda di consegne. Questa operazione è risultata però in un allargamento della flotta tale per cui non ci sono più abbastanza consegne per garantire sufficiente reddito a tutti i rider ingaggiati. Deliveroo ha dunque creato un vero e proprio serbatoio di riserva della forza lavoro, che rende i fattorini facilmente sostituibili e accresce la competizione tra di loro per assicurarsi le consegne. Un primo risultato della lotta è già stato raggiunto: la ditta ha capitolato su una delle due richieste, accettando di fermare l'ingaggio di nuovi fattorini, ma la protesta continua per ottenere un aumento della paga

---

per consegna. La prossima città ad essere coinvolta potrebbe essere Leeds, dove il 10 marzo più di 100 fattorini di Deliveroo sono scesi in piazza per protestare contro il licenziamento di alcuni loro colleghi che si erano iscritti al sindacato. Pochi giorni fa il sindacato IWGB ha annunciato che la sentenza sullo status giuridico dei fattorini di Deliveroo dovrebbe essere emessa a maggio, con effetti potenzialmente dirompenti per tutti i lavoratori del settore della food delivery. Il tutto in attesa di un'azione legislativa del parlamento.

Anche nel resto d'Europa, le risposte legislative per regolare i rapporti di lavoro nella gig economy e meglio definire i diritti e l'inquadramento legale dei lavoratori interessati si sono fino ad ora sviluppate a macchia di leopardo. In un primo tentativo di fare chiarezza e cercare di stabilire linee guida comuni in materia tra i vari paesi dell'Unione, la Commissione Europea ha rilasciato in giugno 2016 la sua prima comunicazione in materia, 'Un'agenda europea per l'economia collaborativa', in cui ha chiarito come i criteri fissati dalla Corte di Giustizia Europea per stabilire l'esistenza di un effettivo rapporto di impiego (relazione di subordinazione alla piattaforma, natura del lavoro prestato e remunerazione) si possano applicare ai lavoratori delle piattaforme digitali. La Commissione ha invitato gli stati membri a considerare se i propri sistemi legislativi siano adeguati a regolare e tutelare queste nuove forme di lavoro, ma la responsabilità di intervenire rimane per ora in mano ai singoli stati, dove nella maggior parte dei casi la legislazione rimane ambigua e lascia le porte aperte ad abusi.

E in Italia? La protesta dei fattorini di Foodora ha messo in luce l'esistenza del problema anche nel nostro paese, ma poco è stato fatto finora per risolverlo. Pochi giorni fa il parlamento ha bocciato l'emendamento al ddl sul lavoro autonomo presentato dal parlamentare di Sinistra Italiana Giorgio Airaudò, che chiedeva di riconfigurare lo status giuridico dei lavoratori che prestano servizio nelle aziende di consegne, riconoscendo le caratteristiche del loro lavoro come subordinato. A questo punto, annunciano i lavoratori, si andrà per vie legali. Ma affidarsi ai tribunali non basta: come scrivevamo agli inizi della vicenda Foodora, perché la lotta dei lavoratori della gig economy sia un successo è necessaria mettere in discussione il funzionamento di tutto il mercato del lavoro italiano, in cui la precarietà è all'ordine del giorno, anche quando non gestita tramite una app.



---

## Appalti e voucher, la marcia indietro del governo

Natalia Paci

*Temendo l'esito di un eventuale referendum il governo ha recentemente abrogato le norme previste su voucher e appalti. Un'importante occasione per riflettere su come rendere le imprese italiane solide e sane*

Erano stati appena pubblicati (il 15 marzo) sulla Gazzetta Ufficiale i due quesiti (il terzo, in materia di licenziamenti illegittimi, è stato dichiarato inammissibile dalla Corte Costituzionale) del referendum popolare proposto dalla CGIL per l'abolizione dei c.d. voucher e delle limitazioni alla solidarietà negli appalti, che il Governo ha approvato (il 17 marzo) un decreto legge (n. 25/2017) volto ad annullare l'appuntamento referendario del 28 maggio.

In merito ai voucher, il decreto, accogliendo in toto l'obiettivo referendario, abroga il lavoro accessorio introdotto dalla c.d. Riforma Biagi ed ampiamente esteso nelle riforme successive fino al recente Jobs Act. Nato nel 2003 per far emergere forme di lavoro irregolare, marginale ed occasionale, riservato inizialmente solo a determinate attività (ripetizioni private, giardinaggio, manifestazioni sportive o culturali, con un tetto di 3000 euro annui di compenso netto) e soggetti (disoccupati, pensionati, studenti, casalinghe), è stato progressivamente esteso a tutti i soggetti e settori produttivi con il tetto massimo alzato a 5000 euro annui (con la Riforma Fornero del 2012), poi ha perso anche la connotazione di lavoro occasionale (col Governo Letta del 2013) e, infine, col Jobs act (d. lg. 81/2015) si è alzato a 7000 euro annui il tetto massimo di compenso netto per il lavoratore. Solo da ultimo (d. lgs. 185/2016) si era introdotto l'obbligo di preventiva comunicazione per contrastarne l'utilizzo abusivo. Infatti, l'utilizzo dei buoni lavoro, così liberalizzato, è passato in otto anni, secondo i dati Inps, dai 500 mila voucher del 2008 ai 134 milioni del 2016 (passando per i 2,7 milioni del 2009, 9,6 milioni del 2010, 23,8 milioni nel 2012, 69,1 milioni nel 2014 e 115 milioni nel 2015), determinando il sospetto – per usare un eufemismo – di un utilizzo non solo abnorme, ovvero ben al di là del residuale utilizzo per lavoro familiare (solo 3%) o comunque occasionale, ma anche abusivo, ovvero come copertura di lavoro in gran parte prestato in nero. Il quesito referendario mira(va) ad abrogare questa forma di lavoro estremamente pre-

cario, con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo di forme di lavoro maggiormente tutelato.

In merito agli appalti, il decreto legge, anche qui anticipando l'esito voluto dal quesito referendario, ripristina l'originaria formulazione della norma (ante Fornero) sulla responsabilità solidale tra committente e appaltatore (ed eventuale subappaltatore), per evitare che il lavoratore perda la retribuzione (e relativi contributi previdenziali e premi assicurativi Inail) a causa dell'insolvenza dell'appaltatore, spostando il rischio di tale insolvenza (o del ritardo nel pagamento) dal lavoratore al committente. La funzione della norma era duplice: innanzitutto quella di garantire il soggetto più debole (lavoratore), consentendogli di agire nei confronti del debitore più solvibile (committente), considerato il soggetto più forte e quindi meglio in grado di recuperare il credito. In secondo luogo, aveva la funzione di responsabilizzare il committente nella scelta dell'impresa a cui appaltare, spingendolo ad orientare la scelta verso un'impresa solida e seria, diffidando dalle offerte al ribasso, favorendo quindi una concorrenza più leale e responsabile tra le imprese.

La riforma Fornero (L. 92/2012), tuttavia, è intervenuta nella disciplina degli appalti, da un lato, consentendo alla contrattazione collettiva di derogare a tale solidarietà e, dall'altro, ha reso più difficile per il lavoratore l'attivazione della responsabilità del committente, introducendo, oltre al litisconsorzio necessario tra appaltatore e committente, anche il beneficio di preventiva escussione presso l'appaltatore. In particolare, si prevede che il lavoratore, prima di “rivolgersi” al committente, abbia tentato infruttuosamente l'azione esecutiva nei confronti dell'appaltatore, addossandogli i costi ed i rischi di un'azione spesso lunga, costosa e dall'esito incerto. Con la Riforma Fornero si è quindi snaturata la funzione originaria della norma, preoccupandosi di tutelare il soggetto forte, invece che quello debole: rovesciamento verso cui sempre più spesso è scivolato il c.d. “moderno” diritto del lavoro degli ultimi anni. Il quesito referendario mira(va) pertanto a riportare la norma alla sua funzione, abrogando i limiti alla responsabilità solidale tra committente e appaltatore.

In conclusione, quella che può essere registrata come una vittoria della Cgil, è una vittoria per tutti perché rimette al centro dell'agenda politica il lavoro e non il lavoretto.

Il diritto del lavoro ha progressivamente perso la sua identità, ha dimenticato la sua originaria funzione di tutela del contraente debole: diritto diseguale,

---

a differenza del diritto civile, necessario per garantire una parità sostanziale tra i contraenti, al di là della loro parità formale. Oggi, il diritto del lavoro, ha addirittura superato il diritto civile che, se si applicasse al posto, ad esempio, del Jobs Act, risulterebbe a volte addirittura più protettivo: si pensi alla nuova disciplina delle mansioni che consente modifiche contrattuali unilaterali in pejus, laddove in base al diritto privato sarebbe necessario il consenso di entrambi i contraenti. Oppure al nuovo contratto a tutele crescenti che consente un risarcimento, in caso di licenziamento illegittimo, non commisurato al danno subito. I sostenitori di tali riforme regressive ritengono che siano necessarie per rendere più moderno il diritto del lavoro, accogliendo le istanze di flessibilità che da vent'anni ci chiede l'Europa. In realtà, da vent'anni il legislatore non ha fatto altro che aumentare la flessibilità del lavoro (dal Pacchetto Treu in poi), ma tale progressiva riduzione delle tutele dei lavoratori non ha né diminuito la disoccupazione, né migliorato lo stato di salute delle nostre imprese. La ricetta della flessibilità evidentemente non ha funzionato, anzi ha viziato le imprese, ha permesso loro di non investire sulle risorse umane.

La vicenda del referendum e il decreto del Governo sono quindi un'importante occasione per riflettere su come rendere le nostre imprese solide e sane, perché è sana e solida un'impresa che non usa i voucher, che non appalta opere o servizi ad aziende fantasma, che assume a tempo indeterminato e quindi investe sui propri lavoratori, li forma, li protegge, è attenta al loro benessere perché sa che è dal loro benessere che parte il proprio.

---

## Automazione e riduzione dell'orario di lavoro

Simone Fana

*Le più recenti forme di organizzazione del lavoro – imposte dalla “sharing” e gig economy – rendono necessario un ripensamento delle politiche sui tempi di lavoro*

La cronaca degli ultimi mesi ha riportato al centro del dibattito pubblico il nesso che lega i processi di innovazione tecnologica e le dinamiche del mercato del lavoro, attualizzando tendenze che stanno modificando alla radice gli assetti produttivi e i modi di produzione capitalistici. Elementi comuni collegano le vertenze dei lavoratori di Almagora, in seguito al piano di ristrutturazione produttiva e agli esuberanti del personale addetto ai call center, le proteste dei tassisti contro il colosso della sharing economy Uber e le rivendicazioni dei lavoratori impiegati nella Grande Distribuzione. Un elemento che svolge un ruolo centrale nel ricollocare le specificità settoriali in un terreno unitario è legato alla rapida ascesa dei colossi dell'economia digitale e al ruolo di avanguardia del processo produttivo esercitato dagli oligopoli privati. Amazon, Uber, Airbnb non sono semplicemente leader nei settori del trasporto o degli alloggi, ma sono gli attori che stanno modificando la geografia degli assetti produttivi, agendo nella direzione di un'unificazione dei processi di lavoro e dell'organizzazione della produzione. Ed è in quest'ottica che vanno collocate le tensioni che si producono nei confini della catena globale del lavoro, a partire dall'intensificazione dei ritmi, dall'iper sfruttamento della forza lavoro impiegata e dal massiccio ricorso alle innovazioni tecnologiche come leva di ristrutturazione della produzione e di indebolimento dei conflitti produttivi. Il ricorso massiccio a forme di intermediazione di manodopera, come nel caso delle cooperative spurie, risponde all'esigenza di abbattere il costo del lavoro e collegare l'intera filiera produttiva al comando dei monopoli. La frammentazione del processo produttivo con l'esternalizzazione del ciclo di produzione svolge quindi la funzione di eludere le forme tradizionali di controllo sull'organizzazione del lavoro e di riunificare l'intero ciclo di produzione alle esigenze imposte dai vertici della catena.

Le proteste dei tassisti contro il processo di uberizzazione del trasporto privato è emblematico della capillarità della trasformazione in corso, che attaccando

---

le forme tradizionali di produzione sul piano dei costi e dell'organizzazione del servizio (maggiore disponibilità di orario, migliore reperibilità, vantaggi sulle tariffe) spinge fuori dalle dinamiche del mercato interi settori. In questa prospettiva il ruolo delle tecnologie è funzione del controllo monopolistico del mercato, che riducendo le resistenze delle forme tradizionali di organizzazione della produzione, modifica il rapporto tra produzione e consumo, determinando i prezzi e le forme degli scambi commerciali. Un nesso, quello tra produzione e consumo, che resta in secondo piano nelle analisi correnti, ma che svolge invece un ruolo centrale nel cogliere le trasformazioni in corso. Una questione che apre a due considerazioni principali. La prima attiene alla dimensione centrale del consumo, come dimensione prevalente nella logica di accumulazione capitalistica. Le economie digitali, la velocità dello scambio commerciale, l'ampia diffusione di dispositivi informatici è funzionale a rispondere alle esigenze di immediatezza del consumatore. Come è stato notato dietro la logica dell'economia on demand si nasconde l'asservimento della produzione alla logica del consumo. A questa prima tendenza si aggiunge il nesso tra l'impoverimento della domanda di beni e servizi e la perdita in termini salariali e di tutele normative dei lavoratori che producono quei beni e servizi. I consumatori delle piattaforme come Uber o gli acquirenti che si rivolgono ad Amazon lo fanno in ragione non solo della velocità dello scambio ma della riduzione del costo del servizio acquistato. In questo quadro produzione e consumo conservano un nesso inestricabile, che contiene in sé un potenziale di trasformazione degli assetti dominanti.

### ***La riduzione dell'orario e controllo sulla domanda di lavoro***

Nel dibattito corrente si tende ad individuare una relazione causale tra innovazione tecnologica e riduzione dei posti di lavoro. Un assunto che allo stato attuale appare quantomeno discutibile e caratterizzato da un alto livello di problematicità. Se infatti appare indubbio che la robotizzazione di intere fasi di produzione, largamente standardizzabili, produca una perdita netta di posti di lavoro, gli assetti produttivi e le dinamiche del mercato del lavoro appaiono largamente segnati dalla segmentazione e polarizzazione della domanda di lavoro. Da una parte la richiesta di lavoro si dirige verso lavoratori dotati di alte competenze in grado di rispondere alla specializzazione produttiva, dall'altra si assiste ad una domanda a bassa qualificazione e legata ad attività a scarso valore aggiunto. L'introduzione di nuove tecnologie che consentono di raggiungere ampi

---

margini di produttività implica, quindi, una riorganizzazione del processo di lavoro, determinando a valle fasi di sfruttamento intensivo della forza lavoro. Un fenomeno che risulta particolarmente evidente nei settori che collegano la produzione al consumo come la grande distribuzione o il settore del delivery, ultimamente balzato agli onori della cronaca con i casi dei fattorini di Foodora e Carrefour. Il processo di lavoro condensa una tensione tra alcune fasi altamente automatizzate, in cui il lavoro vivo viene incorporato in macchinari o piattaforme digitali, e fasi caratterizzate dall'intensificazione dei ritmi e delle forme di controllo sui tempi di lavoro.

In questo quadro, il terreno dell'organizzazione del lavoro acquista centralità nel determinare il ciclo di accumulazione e la combinazione dei fattori di produzione fissi (capitale) e variabili (lavoro). Il controllo sulla domanda di lavoro diventa sempre più determinante per vincolare le strategie di investimento delle aziende, a partire dall'uso della tecnologia e dal controllo sul processo di lavoro. Un tema che richiede un ripensamento delle politiche sui tempi di lavoro, che sottraendo alle aziende la piena disponibilità nella definizione delle forme e dell'intensità dei processi produttivi, consentirebbe di agire direttamente sul differenziale tra profitti e salari. Infatti, misure di riduzione del tempo di lavoro affiancate ad una riforma del diritto del lavoro, che elimini la giungla dei contratti atipici in favore di un contratto unico a tempo indeterminato, avrebbero il merito di garantire margini di autonomia ai lavoratori nella contrattazione dell'organizzazione del lavoro, riducendo il comando unilaterale delle aziende sulle condizioni di lavoro. Una prospettiva che richiede l'introduzione per via legislativa di una durata settimanale dell'orario di lavoro, accompagnata da una maggiorazione fiscale sul ricorso agli straordinari, in modo da uniformare le condizioni di lavoro nei vari settori produttivi e arginare la tendenza alla frammentazione del processo produttivo in un'ottica di risparmio del costo del lavoro. Politiche di redistribuzione dell'orario avrebbero inoltre il merito di liberare il tempo della riproduzione sociale dal dominio del mercato, rispondendo ad un bisogno di autonomia che si estenda dai confini del lavoro produttivo a quello della società.