

In difesa della rappresentanza sindacale ... del lavoro che cambia

In defense of union representation ... of changing work

Caterina Timellini

Ricercatore di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Milano

ABSTRACT

L'attualità del pensiero del Prof. Grandi si respira intensamente nel saggio dal titolo “*In difesa della rappresentanza sindacale*” del 2004, ove si cala la problematica evidenziata nell'attuale contesto lavorativo dell'impresa 4.0 e del lavoro digitale e del relativo dibattito sulla possibile rappresentanza sindacale di tali rapporti, che subordinati non sono. L'affermarsi sul mercato, infatti, di nuovi lavori e professionalità, reso possibile dall'evoluzione tecnologica e dalla massiccia digitalizzazione dei processi produttivi globali, impone un radicale ripensamento del sindacato, della selezione dei soggetti legittimati all'esercizio della contrattazione collettiva e dell'individuazione degli interessi dei soggetti rappresentati.

Obiettivo del presente studio sarà, allora, da un lato tentare di analizzare il tema della rappresentanza e della rappresentatività alla luce degli attuali mutamenti del lavoro, cercando di delineare delle possibili soluzioni, e dall'altro porre in luce gli elementi di eventuale continuità e/o discontinuità con il pensiero formulato sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale dal Prof. Grandi nei tradizionali rapporti di lavoro dipendente.

Parole chiave: rappresentanza – rappresentatività – lavoro digitale – sindacato – contrattazione collettiva.

The topicality of Prof. Grandi's thought can be felt intensely in the essay entitled “In defense of trade union representation” of 2004, where the problem highlighted in the current working context of the 4.0 company and digital work and the related debate on possible trade union representation of these relationships, which are not subordinates. The affirmation on the market, in fact, of new jobs and professionalism, made possible by technological evolution and the massive digitization of global production processes, requires a radical rethinking of the trade union, of the selection of subjects entitled to exercise collective bargaining and identification of the interests of the subjects represented.

The objective of this study will, therefore, be on the one hand to try to analyze the theme of representation and representativeness in the light of current changes in the work, trying to outline possible solutions, and on the other hand to highlight the elements of possible con-

tinuity and / or discontinuity with the thought formulated on trade union representation and representation by Prof. Grandi in traditional employment relationships.

Keywords: *representation – representativeness – digital work – trade union – collective bargaining.*

SOMMARIO:

1. Premessa. – 2. Rappresentanza sindacale tra teoria della “collettivizzazione” degli interessi e sindacato come fenomeno associativo-pluralistico. – 3. Effetti delle suddette conclusioni sulla rappresentanza sindacale dei *riders*. – 4. Il recente CCNL per la disciplina dell’attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. *riders*. Conclusioni.

1. Premessa

Nel saggio del 2004 dal titolo “*In difesa della rappresentanza sindacale*”¹ il Prof. Grandi afferma: “*Il diritto del lavoro non è, in genere, amico della libertà. Il protezionismo, che è l’anima sua più autentica, implica quasi sempre limitazioni di libertà, specie dal lato del soggetto che, nel rapporto contrattuale, organizza e impiega la forza lavoro*”².

Tale riflessione induce a ripensare la stessa all’interno dell’attuale contesto lavorativo, “caratterizzato da tecnologie digitali, algoritmiche ed autopredittive che intermediano, segmentano e parcellizzano il lavoro umano”³, contesto

¹ V. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 626 ss. e in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 2005, vol. I, 872 ss.

² Il lavoratore è stato storicamente visto come membro di uno “*scarcity group*”, oltre che come soggetto *capite deminutus*, con la conseguenza emblematica dell’art. 2113 c.c., ossia l’incapacità civile del lavoratore di negoziare su diritti previsti da discipline inderogabili. Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 628, con l’ulteriore precisazione che: “*L’esercizio dei diritti di libertà non può compromettere la gestione produttiva dell’impresa, non può entrare in conflitto con altri diritti di pari dignità, non può escludere l’adempimento degli obblighi del rapporto contrattuale*”.

³ L’espressione è di M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*”, in *Labour & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 1, 38. Recentemente, poi, proprio sul tema dell’algoritmo utilizzato da Deliveroo, si è pronunciato il Tribunale di Bologna con la sentenza 31.12.2020, all’esito del ricorso presentato dai sindacati Cgil, Filcams Cgil, Filt Cgil e Nidil, il quale ha ritenuto discriminatorio l’algoritmo “Frank”, in quanto il *ranking* reputazionale sarebbe sostanzialmente cieco e penalizzerebbe tutti i *riders* che si assentano dal lavoro.

che taluno ha definito di “*total branding*”⁴, ponendo l’accento sulla crescente sottomissione del “mondo della vita” del lavoratore al ciclo produttivo, per cui “l’uomo si impoverisce nella produzione-riproduzione di sé per il lavoro”⁵.

Sotto questo profilo, allora, si può considerare netto il cambio di rotta attuale rispetto al passato, perché se la finalità protezionistica del diritto del lavoro in origine vedeva una propria attuazione nella limitazione dei poteri del datore di lavoro, l’odierno scenario di tecnologia digitale comporta invece che i lavoratori 4.0 si assumano interamente il rischio economico della prestazione, operando nel mercato del lavoro da un lato in maniera autonoma ed auto-organizzata, ma dall’altro lato in condizioni di debolezza contrattuale ed economica rispetto ai propri committenti, lavorando in un regime di costante concorrenza, incentivante il *dumping* salariale e spesso l’auto-sfruttamento⁶.

Il primo dato che emerge è che, in questo caso, si tratta di attori endemicamente deboli dal punto di vista giuridico e, soprattutto, contrattuale⁷ e, pertanto, le limitazioni alla libertà dovranno concentrarsi dal lato delle imprese delle c.d. piattaforme e non dal lato di chi svolge lavoro digitale, pur trattandosi di lavoratori autonomi secondo la più recente giurisprudenza sull’argomento. Non è un caso, peraltro, che proprio in un’ottica di tutela, “al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall’art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, la legge ricollega imperativamente l’applicazione della disciplina della subordinazione”, trattandosi di “una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie”⁸.

⁴ Così N. BARILE, *Brand new world*, Lupetti, Milano, 2009.

⁵ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è sua “formazione sociale”?*, in *Quad. Cost.*, 2011, 4, 984.

⁶ Cfr. P. TULLINI, *L’economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, 36 ss.; ID., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, 141 ss.

⁷ Cfr. M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 3/XXVI, 667.

⁸ V. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Mass. giur. lav.*, 2020, Numero straordinario. Cfr. F. CARINCI, *L’art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *Lav. Dir. Europa*, 2020, 1, 2 ss. Sul tema si rinvia ai saggi contenuti in *Mass. giur. lav.*, 2020, Numero straordinario di: P. ALBI, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l’ordine normativo che non c’è*; E. ALES, *In favore dell’etero-organizzazione come “concetto” autonomo: timeo danaos et remedia ferentes*; G.M. BALLISTRERI, *Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla cassazione con la sentenza 1663/2020*; P. BELLOCCHI, *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?*; M.N. BETTINI, G.I. VIGLIOTTI, *La cassazione sul lavoro dei riders: una “terra di mezzo” in*

Fatta questa premessa, proseguendo nell'analisi delle riflessioni del Prof. Grandi, quest'ultimo affermava che: *“Un tema su cui, benché possa parere singolare, il principio di libertà subisce il condizionamento di logiche funzionali collegate ad esigenze protezionistiche, è quello della rappresentanza sindacale”*. In particolare, nel suo studio il Prof. Grandi auspicava un ritorno della rappresentanza sindacale alla sua matrice associativo-organizzativa ed un recupero della sua dimensione più “personalistica”.

È su questo punto che l'attualità del suo pensiero dello studioso si respira intensamente, ove si cali la problematica evidenziata nell'attuale contesto lavorativo dell'impresa 4.0 e del lavoro digitale e nel relativo dibattito sulla rappresentanza sindacale dei *riders*.

L'affermarsi sul mercato, infatti, di nuovi lavori e professionalità, reso possibile dall'evoluzione tecnologica e dalla massiccia digitalizzazione dei processi produttivi globali, impone un radicale ripensamento del sindacato, della selezione dei soggetti legittimati all'esercizio della contrattazione collettiva e

cerca di maggiori tutele; M. CINELLI, P. PARISELLA, *“Ciclofattorini” e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*; S. CIUCCIOVINO, L. MONTEROSSO, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della suprema corte*; V. FERRANTE, *Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini*; L. FIORILLO, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di cassazione mette un punto (quasi) fermo*; E. GRAGNOLI, *L'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*; A. LASSANDARI, *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015*; A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*; M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*; P. PASSALACQUA, *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora*; A. PERULLI, *La Cassazione sul caso Foodora*; R. PESSI, A.D. ZUMBO, *Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative*; C. PISANI, *Le leggi “mal fatte” sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*; G. SANTORO-PASSARELLI, *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*; R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le “piattaforme digitali”*; G. SIGILLÒ MASSARA, *Lavoratori “etero-diretti dalle piattaforme”: la pragmatica a-qualificazione della Cassazione*; A. TOPO, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*; A. VALLEBONA, *Collaborazioni organizzate dal committente*; L. VENDITTI, *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*; L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*. Cfr., inoltre, G. SANTORO PASSARELLI, *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 2, 512 ss.; M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, *ivi*, 488 ss.

dell'individuazione degli interessi dei soggetti rappresentati.

Obiettivo del presente intervento sarà, allora, tentare, alla luce degli attuali mutamenti del lavoro, di evidenziare gli elementi di continuità tra il pensiero formulato dal Prof. Grandi su rappresentanza e rappresentatività⁹ sindacale nei tradizionali rapporti di lavoro dipendente ed i recenti sviluppi sindacali del lavoro digitale.

2. *Rappresentanza sindacale tra teoria della “collettivizzazione” degli interessi e sindacato come fenomeno associativo-pluralistico*

Si diceva in premessa che è nel tema della rappresentanza sindacale che maggiormente “*il principio di libertà subisce il condizionamento di logiche funzionali collegate ad esigenze protezionistiche*”, le quali, con spinta centrifuga, la allontanano dalla matrice associativa-organizzativa per ricondurla, in un processo di astrattismo sociologico, ad una “*oggettivazione del gruppo destinatario dell’azione di tutela*”¹⁰, considerato “*come soggetto a sé stante, dotato di propria ‘alterità’ e di propri poteri rispetto alla base degli organizzati*”¹¹. In altre parole, la rappresentanza sindacale, anziché concepita come “*espressione volontaristica di un’unione libera di persone*”¹², viene sentito

⁹ Più recentemente sul tema si rinvia, tra i tanti, a: M. PERSIANI, *Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 3, 537; F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello Statuto dei lavoratori al testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 2, 41; A. DI STASI, *Rappresentanza e rappresentatività nel lavoro privato*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, a cura di G. PROIA, Cedam, Padova, 2014, 157 ss.; A. MARESCA, *Contratto collettivo nazionale di lavoro e “regole sulla rappresentanza” sindacale: verso l’attuazione negoziale dell’art. 39, co. 4 della Costituzione*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all’evoluzione teorica del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, 183; M.G. GAROFALO, *Crisi del sistema di relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*, in AA.VV., *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, a cura di G. SANTORO-PASSARELLI, Jovene, Napoli, 2010, 44; P. LAMBERTUCCI, *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 2, 236 ss.; M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, Padova, 2014, 97; B. CARUSO, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in *CSD-LE “Massimo D’Antona”*, 2014, n. 206, 1 ss.

¹⁰ Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 628.

¹¹ Secondo M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 629.

¹² Secondo M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 629.

“come lo strumento di espressione di un sistema astratto di gruppi o di categorie o di classi”¹³, portatori di interessi in natura collettivi e indivisibili.

La spiegazione è riconducibile ad un “motivo funzionale”¹⁴, ossia l’“esigenza di conferire portata generale o tendenzialmente generale all’azione di autotutela collettiva”¹⁵, riducendo la dimensione plurale degli attori negoziali “mediante procedure formali di selezione o di accorpamento o di unificazione della rappresentanza”¹⁶, sul presupposto che il pluralismo delle forme di rappresentanza sia un “fattore patologico”¹⁷ e addirittura un “disvalore”¹⁸. Tuttavia, ciò porta a ridurre “la molteplicità concreta degli interessi e delle volontà all’unico interesse e all’unica volontà dell’ente esponenziale”¹⁹.

A questo punto non è forse più corretto, come si chiedeva Massimo D’Antona, domandarsi: “Chi rappresenta chi?”; “chi decide a nome di chi, in base a quale mandato e con quale responsabilità?”²⁰, posto che ridurre il rapporto tra base e rappresentanze sindacali al principio passivo della delega sarebbe limitativo, così come lo è la selezione su mera base elettiva.

Sul punto il Prof. Grandi formula una raffinata spiegazione del perché è possibile giungere ad una siffatta conclusione²¹. Pare preferibile, soprattutto nel campo del lavoro digitale, un coinvolgimento diretto ed in prima persona dei soggetti rappresentati secondo schemi diversi di partecipazione diretta.

La rappresentanza sindacale, per essere davvero libertà, deve tornare a essere associazionismo sindacale, cioè deve essere ricostituita la libertà delle persone di associarsi nei sindacati, recuperando quella dimensione individuali-

¹³ Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 629. Cfr., inoltre, G. PERRA, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960, 53; L. MENGONI, *Il regime giuridico delle organizzazioni sindacali in Italia*, in AA.VV., *Il regime giuridico delle organizzazioni professionali nei paesi membri della C.e.c.a.*, Lussemburgo, 1966, 412 ss.; G. MAZZONI, *I rapporti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, 77 ss.

¹⁴ V. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 630.

¹⁵ Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 630. Cfr., altresì, G.F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, 581 ss.; M. D’ANTONA, *Il quarto comma dell’art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, 665 ss.

¹⁶ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 630.

¹⁷ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 634.

¹⁸ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 640.

¹⁹ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 632.

²⁰ Cfr. M. D’ANTONA, “Chi rappresenta chi”: i debiti della decima legislatura, in *Lav. dir.*, 1992, 531 ss.

²¹ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 641-642.

stica e personalistica propria dell'associazionismo volontario, oggi messa in ombra da quell'oggettivazione (o come scriveva il Prof. Grandi da quella entificazione del collettivo²²) di cui si parlava prima. Il fenomeno sindacale, in questo senso, non deve vivere di vita e di interessi propri, bensì deve essere frutto della mediazione dialettica, dinamica e continua, di interessi individuali e collettivi, ossia di un'alterità dialettica tra rappresentato e rappresentante. E senza questo rapporto dialettico non può esserci fenomeno rappresentativo.

La svalutazione del principio associativo sposta il criterio di qualificazione dell'attitudine rappresentativa sul piano della rappresentatività, la quale è misurabile mediante una gamma empirica di indicatori, secondo quell'accREDITAMENTO derivante dalla legislazione sul lavoro pubblico che vede nella rappresentatività il criterio di selezione dei sindacati ammessi alla negoziazione.

Al contrario, l'azione sindacale dovrebbe essere intesa come sintesi del punto di vista individuale, in ciò concedendo piena fiducia all'autoresponsabilità individuale²³, e la rappresentanza dovrebbe essere messa in connessione con la persona. Questo aspetto, di "antropologia filosofica incentrata sulla razionalità e sulla volontà del singolo", fonda la teoria privatistica della rappresentanza sindacale del Prof. Grandi e la pone "fuori dal fenomeno giuridico in senso stretto", su cui non è possibile soffermarsi in questa sede²⁴.

Quello su cui, invece, si tenterà di porre l'attenzione è il vantaggio derivante, così come evidenziava il Prof. Grandi, da un pluralismo sindacale.

Se il pluralismo eccessivo non giova alle relazioni sindacali e contrattuali, è altresì vero che legittimare come soggetti negoziali soltanto quegli organismi sindacali che siano dotati di un verificabile *quantum* di rappresentanza, intesa come minimo di rappresentanza associativa e di rappresentanza elettorale, secondo il congegno di ponderazione dei due tipi di rappresentanza formalizzati nel lavoro pubblico, in un certo senso sminuirebbe il consenso degli organizzati. Del resto, per dirla "alla maniera" di Grandi: "*l'associazionismo sindacale (è) la migliore garanzia di un pluralismo vitale e costruttivo, la cui efficienza va ricercata non sul terreno di improbabili ed illusori interventi della legislazione, ma su quello delle civili competizioni e delle pazienti negoziazioni, le sole che, sul terreno della libertà, assicurano alla lunga l'effettiva selezione delle espressioni più mature e più responsabili della rappresentanza sindacale*".

²² Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 629.

²³ Cfr. M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 1976, 75 ss.

²⁴ Si rinvia alle ampie considerazioni sull'argomento da E. GRAGNOLI, *Le basi pregiudiziali della teoria civilistica della rappresentanza sindacale*, in questa Rivista, 1183.

3. Effetti delle suddette conclusioni sulla rappresentanza sindacale dei riders

I dati reali ci consentono di ricavare la prova “provata” della sussistenza di interessi collettivi in capo ai lavoratori digitali e ciò, si badi bene, nonostante il legislatore nulla dica, neppure nella recente legislazione di tutela del lavoro autonomo *ex lege* n. 81/2017, sull’ipotizzabilità dell’azione sindacale al di fuori del lavoro subordinato.

Nonostante l’inerzia del legislatore, nel quadro costituzionale è, comunque, possibile delinearne alcune disposizioni, l’art. 39 e l’art. 40 Cost., le quali, lette in collegamento sistematico con gli artt. 2 e 3, comma 2, Cost., consentono di ritenere che la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di sciopero siano strumentali alla garanzia e protezione dei diritti inviolabili dell’uomo, nonché mezzi indispensabili per rimuovere gli ostacoli allo sviluppo della persona nel lavoro in generale – non necessariamente nel lavoro subordinato²⁵ – tutte le volte in cui la controparte imponga le condizioni contrattuali e incida sull’autodeterminazione del prestatore, allo scopo di realizzare il principio di uguaglianza sostanziale del cittadino-lavoratore²⁶.

In questo senso, si colloca anche l’art. 35, comma 1, Cost., che richiede al legislatore di intervenire a protezione del lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni” – e quindi non necessariamente con riferimento al lavoro subordinato – in attuazione del principio lavoristico fondante la Repubblica.

Del resto, ricordiamo che la stessa giurisprudenza della Corte di Strasburgo ha collocato la libertà sindacale, il diritto di negoziazione collettiva e il diritto di sciopero nella CEDU (art. 11) quali diritti strumentali alla protezione e garanzia dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole²⁷.

Con riferimento al lavoro digitale, se quest’ultimo manifesta una chiara insofferenza verso le forme tradizionali di rappresentanza, all’opposto registra

²⁵ Cfr. G. GIUGNI, *Aspetti e problemi del diritto di sciopero*, in *Dir. lav.*, 1950, I, 86; P. CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1952, I, 221 ss.; U. ROMAGNOLI, *Art. 40*, in AA.VV., *Rapporti economici. Art. 35-40*, Zanichelli, Roma-Bologna, 1979; F. MANCINI, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, Bologna, 1976. V., inoltre, Corte Cost. 17 luglio 1975, n. 222, in <http://www.giurcost.org/decisioni/1975/0222s-75.html>; Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *Foro it.*, 1978, I, 1630.

²⁶ Cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Cedam, Padova, 1996, 904 ss.; U. ROMAGNOLI, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, in *Lav. dir.*, 1999, 4, 547 ss.

²⁷ Cfr. M.V. BALLESTRERO, *La protezione dei diritti sociali nell’Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, in *Labor*, 2017, 495 ss.

un proliferare di forme di auto-organizzazione a livello locale, ma anche europeo e transnazionale.

Ciò è reso possibile dalle stesse tecnologie digitali, le quali consentono il ricorso a canali di comunicazione attraverso cui si intrecciano le relazioni e da cui partono le rivendicazioni sindacali.

Un esempio, in questo senso, in Italia si è verificato a Bologna con l'organizzazione sindacale di base *Riders Union*, che rappresenta tutti i *riders* cittadini del *food-delivery* via app²⁸, ma anche a Milano con *Deliverance Milano* e a Torino con *Deliverance Project Torino*, le quali con le loro azioni rivendicative e di conflitto hanno, ad esempio, bloccato il servizio di distribuzione di pasti a domicilio per diverse ore in giornate di maltempo, mobilitando l'opinione pubblica cittadina e riuscendo, in questo modo, ad assurgere a interlocutori privilegiati delle istituzioni locali e nazionali sul tema della *gig economy*.

Ma non solo, in quanto tali organismi sono anche giunti alla sottoscrizione di un contratto collettivo territoriale (dall'ambizioso nome "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano) tra il Comune di Bologna, Cgil, Cisl e Uil e le principali piattaforme di *food-delivery*²⁹. Sotto il profilo sindacale tale testo, all'art. 9, sancisce che "tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali godono del diritto di costituire e aderire ad un'organizzazione sindacale", ossia ne riconosce la libertà di organizzazione sindacale. Inoltre, esso riconosce loro "il diritto di riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, in locali messi a disposizione dalle piattaforme digitali, ove presenti", nonché "in locali idonei messi a disposizione dal Comune di Bologna", il quale "assicura altresì la disponibilità di bacheche sindacali in un luogo accessibile a tutti".

Qui, come è stato evidenziato in dottrina, si registra uno scostamento tra le modalità del collegamento all'organizzazione, che sono digitali, e "un ritorno ai diritti sindacali dello Statuto in termini di riunioni, locali, bacheche, qui riproposti per i *gig workers* in versione reale"³⁰ e reso possibile dalle potenzialità "liquide" di *internet* e delle nuove tecnologie, che consentono di auto-

²⁸ Cfr. M. MARRONE, Rights against the machines! Food delivery, *piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 1, 1 ss.

²⁹ Cfr. F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, *ivi*, 2018, 1, 16 ss.

³⁰ Cfr. A. OCCHINO, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze nel lavoro nell'economia digitale*, in *Labor*, 2019, 50.

organizzarsi e di auto-coordinarsi, con minimo dispendio di tempo e di risorse economiche³¹.

La sfida di oggi è, allora, dare vita ad un sindacato che sia intermediario tra prestatori e committenti, in grado di intercettare e sintetizzare gli interessi collettivi dei lavoratori digitali, nonché poi di tutelarli, ad esempio attraverso il ricorso alla tutela giurisdizionale, di cui è un recente esempio l'azione che ha dato luogo alla citata pronuncia di fine 2020 del Tribunale di Bologna sul carattere discriminatorio dell'algoritmo utilizzato da Deliveroo³².

In questo senso, pare che il sindacalismo dei lavoratori digitali, sfruttando le potenzialità di *internet* e le nuove tecnologie – che consentono loro, ad esempio, di svolgere assemblee digitali, di raccogliere le quote associative *on line*, di fruire delle bacheche *social*, ecc. – possa tradursi nello sviluppo di iniziative di autotutela le quali, da un lato richiamano esperienze storiche dei movimenti sindacali, dall'altro propongono assolute novità³³.

Si assiste, così, alla creazione di una rappresentanza sindacale, sorta spontaneamente su base volontaristica, in grado di sintetizzare gli interessi collettivi dei rappresentati, dando vita a forme di conflitto collettivo che fanno ricorso ad un'interconnessione via *web* dei lavoratori, in cui i medesimi fanno transitare un flusso informativo in tempo reale e con costante aggiornamento sulla propria situazione lavorativa, in tal modo realizzando quel ritorno alla rappresentanza in luogo della rappresentatività auspicato proprio dal Prof. Grandi.

³¹ Cfr. M. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, 57 ss.

³² Deve, in proposito, darsi infatti atto del fatto che il ricorso alla tutela giurisdizionale, oltre a rappresentare un tradizionale “strumento di lotta sindacale”, cfr. sul punto G. GIUGNI, *La memoria di un riformista*, Il Mulino, Bologna, 2007, 82 e più recentemente, A. LASSANDARI, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *Lav. dir.*, 2014, 309, costituisce anche uno strumento di tutela dei diritti e degli interessi propri di un gruppo di lavoratori. Sul tema si rinvia a O. RAZZOLINI, *La partecipazione del sindacato al processo costituzionale (per i cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori)*, in *Lav. dir. Europa*, 2020, 2, 3 ss., la quale evidenzia anche come lo strumento giudiziario venga utilizzato con la finalità di ottenere una revisione delle scelte legislative.

³³ Cfr. A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, n. 2, 64-65, il quale da un lato assimila tali forme di autotutela ai sindacati di base, ai sindacati di mestiere e a forme di mutuo sostegno, e dall'altro richiama l'iniziativa dei prestatori operanti nella piattaforma turca di Amazon, i quali hanno realizzato una piattaforma nella quale gli stessi esprimono i propri giudizi sull'operato dei committenti e dei clienti.

4. *Il recente CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. riders. Conclusioni*

Com'è noto, il 15 settembre 2020 è stato stipulato il Ccnl per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. *riders*. Si tratta di un contratto che ha visto la luce a seguito di negoziati tra Assodelivery³⁴, l'associazione che raggruppa le maggiori piattaforme del cibo a domicilio, e il sindacato UGL RIDER³⁵.

Tale sindacato, nato dalla recentissima adesione di Anar-Associazione nazionale autonoma *rider*, che associa un migliaio di ciclofattorini, all'Ugl, è giunto alla stipula del contratto collettivo mettendo fuori gioco i sindacati confederali, i quali avevano posto come condizione che il lavoro dei *riders* venisse qualificato senz'altro come subordinato e, pertanto, assoggettato al Ccnl della Logistica³⁶.

Alla stipulazione del contratto ha fatto seguito, con inusuale immediatezza, una reazione durissima delle tre confederazioni sindacali maggiori (le quali però non sono in grado di dimostrare un maggior numero di iscritti, tra i *rider*s, rispetto alla neonata UGL-Rider, tacciata di essere un sindacato di comodo), cui ha fatto immediatamente eco una presa di posizione altrettanto dura del Ministero del Lavoro, il quale ha indirizzato una lettera ad AssoDelivery, qualificando il nuovo Ccnl nei termini di "contratto-pirata". Secondo il Ministero, infatti, le parti stipulanti difetterebbero della "maggiore rappresentatività comparativa" richiesta dalla norma del 2019 per l'efficacia della deroga contrattata alla disciplina legislativa.

Senonché, come ha osservato in dottrina³⁷, la lettera dimentica di chiarire a quale settore si riferisce quando nega il requisito della maggiore rappresentati-

³⁴ Cfr. G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 2, 188 ss.

³⁵ Cfr. B. CARUSO, *Contratto dei rider, un primo passo*, <https://www.lavoce.info/archives/69620/contratto-dei-rider-un-primo-passo/>; F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una bica sulla strada dei diritti dei rider*, in <https://www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-asso-delivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider>.

³⁶ Le tutele riconosciute sono le seguenti: l'assicurazione antinfortunistica; alcune protezioni contro discriminazioni e contro il ricorso al caporalato; uno standard retributivo orario minimo di 10 euro; laddove la retribuzione sia commisurata al numero delle consegne, il suo proporzionamento al tempo necessario per eseguirle, in modo da non violare il minimo orario; alcune maggiorazioni in relazione al lavoro notturno, a condizioni di maltempo e ad altre particolari circostanze.

³⁷ Cfr. P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in <https://www.lavoce.info/>

vità alle parti stipulanti. Se il “perimetro” entro cui misurare e confrontare la rappresentatività delle associazioni stipulanti coincidesse coi confini del campo di applicazione del Ccnl logistica-trasporto merci-spedizioni sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil, certamente AssoDelivery e Ugl non potrebbero vantare il requisito richiesto dalla legge. Ma nel nostro regime di libertà sindacale, a differenza di quello corporativo, la categoria sindacale e contrattuale non preesiste al contratto, non è stabilita dalla legge e tantomeno dal Ministero del Lavoro (né, come pretenderebbero Cgil, Cisl e Uil e Confindustria nel Patto per la Fabbrica del 2018, dal CNEL): al contrario, la categoria nasce proprio dalla contrattazione collettiva, che sovranamente la definisce e delimita. Essa è il frutto del libero gioco dell’aggregazione sindacale e della contrattazione tra le parti.

Nel nostro caso da quel libero gioco è nato il contratto firmato da AssoDelivery e Ugl-Rider (finora uniche parti firmatarie di un accordo in questo settore), che definisce la nuova categoria dei *riders* e le dà il suo primo e per ora unico “statuto”³⁸.

Così, il contratto stipulato da AssoDelivery e Ugl-Rider è l’atto di nascita di una nuova categoria sindacale, che si stacca dal settore finora coperto – almeno per i lavoratori subordinati – dal Ccnl logistica-trasporto merci-spedizioni. Altri contratti forse potranno essere stipulati in futuro, e allora si porrà il problema di quali siano l’associazione imprenditoriale e la coalizione sindacale in possesso “maggiore rappresentatività comparativa”; ma a tutt’oggi, nonostante gli strali del Ministero del Lavoro e delle confederazioni maggiori, quest’altro contratto concorrente per i *riders* non c’è ancora.

Concordo, peraltro, con chi ha osservato che se i dati (che l’Inps oggi comunica a ciascuna associazione interessata) relativi alle iscrizioni ai vari sindacati per ogni settore di applicazione di un contratto collettivo venissero resi pubblici, sapendo con certezza quanti iscritti hanno tra i *rider* non soltanto l’Ugl, ma anche Cgil, Cisl e Uil ciò consentirebbe di individuare immediatamente la coalizione con “maggiore rappresentatività comparativa” nel settore³⁹.

archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/. Cfr., inoltre, G. PERA, *Note sui contratti collettivi “pirata”*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, I, 381.

³⁸ Per capire meglio quello che è accaduto, il Prof. Ichino ricorda ciò che accadde all’inizio degli anni ’70 nel settore aereo. I piloti facevano ancora parte della categoria della “gente dell’aria” e il loro rapporto era disciplinato, insieme a quello di tutti gli altri lavoratori del settore, da un Ccnl stipulato da Cgil, Cisl e Uil. Ma quando Anpac riuscì a stipulare un contratto per i soli piloti, con essi nacque la nuova categoria, per scissione da quella della “gente dell’aria”.

³⁹ Cfr. P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?*, in <https://www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>.

In conclusione, si può ritenere che il pensiero formulato dal Prof. Grandi sulla rappresentanza sindacale, ed in particolare la sua visione privatistica e ascendente del modello sindacale, sia davvero moderna e attuale, in quanto la vicenda dei *riders* segna un riedizione del sindacalismo in chiave di rinnovato individualismo e spontaneismo sotto il profilo del fenomeno della rappresentanza sindacale, in quanto “*espressione volontaristica di un’unione libera di persone*” secondo un’“*insopprimibile radice personalistica degli organismi sindacali, che – per dirla con una espressione di S. Perlman⁴⁰ – mirano a soddisfare le aspirazioni dei lavoratori Tom, Dick e Henry*”⁴¹.

In questo senso, allora, sempre per citare il Prof. Grandi: “*il problema critico della rappresentanza torna a essere (...) di libertà: libertà delle persone, che si associano nei sindacati, libertà dei sindacati, non considerabili “altro” dall’insieme dei lavoratori organizzati, di organizzare al proprio interno la vita associativa e di agire, secondo le regole dell’autonomia privata, per la tutela di interessi collettivi come individuati dall’organizzazione di gruppo*”⁴² e, sia consentito aggiungere, la libertà dei prestatori di generare spontaneamente un fenomeno associativo attraverso l’utilizzo di tecnologie informatiche e digitali.

Quello che forse viene a mancare in questo rinnovato individualismo è la realizzazione di una “saggia partecipazione”⁴³, ma si dovrà osservare con pazienza l’evoluzione di questo nuovo e frastagliato fenomeno sindacale per poter esprimere un giudizio obiettivo sul punto, in quanto non si può escludere che soggetti più strutturati arrivino a intercettare i nuovi interessi, collettivi e individuali, attraverso le informazioni scambiate sulla piattaforma e a gestirne l’azione sindacale in modo efficace e rilevante.

Quel che emerge dal quadro così brevemente tracciato è che, come aveva osservava il Prof. Grandi: “*Il pluralismo non è un disvalore, ma una situazione formale e di fatto che, nella competizione, aiuta a migliorare la funzionalità complessiva del sistema di relazioni industriali*”⁴⁴ e come da lui stesso profetizzato: “*L’accreditamento dei sindacati dotati di effettività rappresentativa dipende da processi selettivi reali sul piano dell’esercizio delle prerogative sindacali e contrattuali*”⁴⁵.

⁴⁰ Cfr. S. PERLMAN, *A Theory of Labor Movement*, New York, 1970, 273.

⁴¹ Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 629.

⁴² Così M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 631.

⁴³ Così A. OCCHINO, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze nel lavoro nell’economia digitale*, cit., 50 ss.

⁴⁴ Cfr. M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, cit., 640.

⁴⁵ *Ibidem*.

