



ADAPT/SID International Conference on “The Great Transformation of Work”, Bergamo 7 novembre 2015

La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0.

Michele Forlivesi

PhD Student in the University of Bologna



I lavoratori 2.0 ovvero micro-imprenditori figli della tecnologia digitale (I)

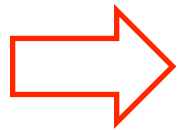
Innovazione tecnologica e digitalizzazione dei processi produttivi globali

- ➔ radicale ripensamento dei tradizionali paradigmi analitico-descrittivi della realtà.
- ➔ nuova riflessione sul *quantum* e sul *quomodo* della produzione industriale e dell'appropriazione di beni e servizi nel mercato globale.
- ➔ Emersione di nuovi lavori e professionalità.

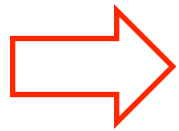


I lavoratori 2.0 ovvero micro-imprenditori figli della tecnologia digitale (II)

La micro-imprenditorialità digitale quale forma comune di lavoro del lavoratore 2.0:



Forma di auto-impiego, caratterizzata dalla mitizzazione della creatività individuale e dalla condivisione e comunione dei saperi e del *know-how* tecnologico.



Soggetti che operano nel mercato del lavoro in maniera autonoma ed auto-organizzata ma che si trovano in condizioni di debolezza contrattuale ed economica rispetto ai grandi committenti



La debolezza economico-contrattuale dei lavoratori 2.0. (I)

Il contributo dottrina sociologica:

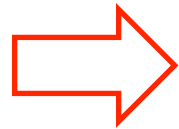
➔ Teoria dell' *unemployment push*: «la scelta dell' auto-impiego rappresenta un' alternativa alla disoccupazione e alla scarsità di opportunità occupazionali» (D. J. Stoney, 1994).

➔ Teoria della *mobilità bloccata*: la decisione di passare al lavoro indipendente è condizionata dalla convinzione che nel mercato del lavoro dipendente e nelle organizzazioni gerarchiche non sia possibile avanzare in misura corrispondente al proprio percorso educativo/formativo, in quanto inadeguato a valorizzare le capacità e le aspirazioni personali (C. Kwok Bun - O. Jin Hui, 1995).



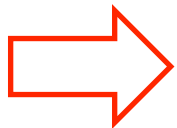
La debolezza economico-contrattuale dei lavoratori 2.0. (II)

Dal punto di vista giuridico:

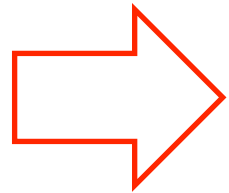


il micro-imprenditore vede fortemente limitata la propria libertà contrattuale dal potere economico dei grandi committenti in grado spesso di imporre unilateralmente tempi, modalità e risultati delle collaborazioni lavorative-commerciali.

Dal punto di vista economico-organizzativo:



Impossibilità per il micro-imprenditore di distribuire il rischio d'impresa su di una vasta clientela (istanza di protezione dell'investimento iniziale e *stunk cost*).



È possibile riconoscere anche a tali lavoratori/micro-imprenditori un nucleo protettivo irrinunciabile, di fondamento costituzionale, comprensivo della libertà di organizzazione, associazione e conflitto collettivo, necessario per assicurare anche a tali lavoratori 2.0 il diritto all'autodeterminazione e all'autorealizzazione nel lavoro?



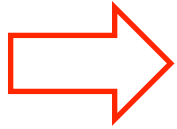
L' interesse collettivo dei micro-imprenditori (I)

L' apertura dalla giurisprudenza costituzionale

- ➔ Contrattazione collettiva e il diritto di sciopero come strumenti per realizzare il principio di uguaglianza sostanziale, ex art. 3, co. 2 Cost. e dunque strumenti propri di tutti i soggetti che versino in una condizione di debolezza contrattuale ed economica.
- ➔ La giurisprudenza costituzionale e di legittimità considera l'assenza di dipendenti come indice di debolezza economica e contrattuale in grado di portare al riconoscimento della libertà sindacale, nelle sue declinazioni di organizzazione, contrattazione e conflitto collettivo, in capo ai lavoratori autonomi/micro-imprenditori.

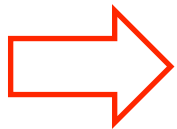


L'interesse collettivo dei micro-imprenditori (II)



Corte Costituzionale 17 luglio 1975, n. 222:

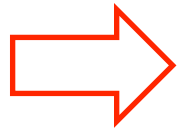
i micro-imprenditori privi di dipendenti sono titolari della libertà sindacale e del diritto di sciopero in quanto «la realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro»



Cass. pen. 29 giugno 1978, n. 3278; C. cost. 26 marzo 1986, n. 53; Commissione garanzia 7 maggio 1998, delibera n. 98/239-2.1



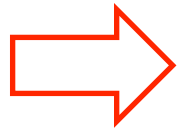
Una nuova sfida per il sindacato: la tutela del lavoratore 2.0 nel mercato del lavoro.



La vera sfida per il sindacato è la **creazione di forme e modalità di aggregazione collettiva** in grado di intercettare e sintetizzare l'interesse collettivo di tali nuovi lavoratori imponendo ai grandi committenti, anche tramite il conflitto collettivo, nuove forme di contrattazione.



Rivoluzionare il sindacato confederale o pensare a nuove forme di aggregazione?



Rivoluzionare il sindacato tradizionale: un sindacato di mestiere 2.0

VANTAGGI:

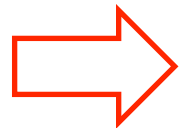
- mestiere come condizione di identità personale
- L'appartenenza ad una delle 3 storiche confederazioni garantisce una maggiore legittimazione della sindacabilità dell'interesse perseguito.
- maggiore forza economica ed organizzativa.

SVANTAGGI:

- Organizzazione interna fortemente gerarchica.
- Necessario coordinamento della politica sindacale con la confederazione.



Rivoluzionare il sindacato confederale o pensare a nuove forme di aggregazione?



Nuovi possibili modelli di organizzazione (ACTA, IWA, NDLON).

VANTAGGI:

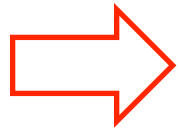
- La struttura a rete.
- L'uso di internet e delle nuove tecnologie.
- La forza della rappresentanza risiede nella utilità delle informazioni e dei servizi forniti agli iscritti.
- Non ideologico.

SVANAGGI

- Si tratta di quasi union a metà tra una associazione lobbistica e un'associazione sindacale, da verificare compatibilità con il modello costituzionale di cui agli artt. 39 e 40 Cost.



Quale struttura per quale organizzazione?

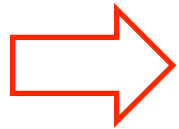


Social capital unionism:

- Ridefinizione della base della solidarietà tra lavoratori;
- Valorizzazione delle competenze e della contrattazione territoriale;
- Struttura a rete con coordinamento centrale;
- Modello compatibile con l'organizzazione confederale ed interconfederale;
- Sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie e della rete internet come luogo ideale in cui radicare l'agire sindacale;
- Nuove forme di conflitto.



Quali i possibili contenuti della contrattazione?



Tutela nel mercato del lavoro e garanzie nelle fasi di non lavoro.

- a) clausole di durata minima nei contratti d'opera;
- b) assegni formativi individuali durante e/o al termine della collaborazione, in aggiunta o come parte del corrispettivo per la prestazione svolta;
- c) sostegno ai processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione e allo sviluppo delle micro-attività imprenditoriali;
- d) partecipazione dei committenti al finanziamento di prestazioni previdenziali in caso di sospensione dell'attività per malattia, maternità infortunio, cura e assistenza di familiari mediante assegni di servizio o erogazioni mutualistiche.



La via da seguire

Riscoprire il lavoratore come persona, ossia come soggetto a cui è assicurata la libertà di autodeterminarsi nel lavoro prestato in qualunque forma, e dotarlo di un apparato di tutele in grado di neutralizzare lo squilibrio di potere tra le parti contrattuali.



Grazie per l'attenzione



Michele Forlivesi

Dottorando in diritto del lavoro
Dipartimento di scienze giuridiche
michele.forlivesi2@unibo.it