

Rider e diritti dei lavoratori in Italia. L'assenza della politica

di Toni Ferigo e Fulvio Perini

Le condizioni dei rider descritte nelle sentenze della magistratura italiana (a cominciare da quelle riportate in allegato a questa TALPA) presentano in modo evidente la distanza tra condizioni reali e i principi enunciati per identificare un “lavoro dignitoso” (traduzione italiana di *decent work*) secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Più volte negli ultimi mesi e settimane abbiamo letto che le condizioni di lavoro dei fattorini sono assimilabili a quelle del lavoro servile. Per ultima lo ha fatto la Procura di Milano nell'annunciare i provvedimenti adottati nei confronti delle imprese di *delivery* operanti in Italia. Forse la definizione è impropria perché l'iscrizione che il cittadino italiano o l'immigrato compiono aderendo a una delle piattaforme è volontaria, non è obbligato da “costrizioni o minacce” come prevede la definizione internazionale di lavoro servile. Ma la “volontarietà” finisce con la compilazione della scheda di disponibilità al lavoro, poi inizia l'arbitrio e il ricatto¹.

L'indicazione di lavoro dignitoso è di carattere internazionale, avendo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ILO, messo a punto la *Decent Work Agenda*. Nel 2006 il Consiglio Economico e Sociale dell'ONU (ECOSOC) ne ha precisato il significato: «La possibilità per gli uomini e le donne di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana». La “dignità” quindi è solo una parte delle condizioni che devono garantire un lavoro decente. Comunque il cambio di passo rispetto al lavoro nella fase manifatturiera e fordista è rilevante: prima lavoravi rispettando le procedure e le sequenze previste per la tua prestazione; oggi puoi lavorare se obbedisci all'ordine che arriva sul tuo cellulare, se non obbedisci non lavori. Prima eri licenziato per “giusta causa” oggi sei abbandonato a te stesso: lo *smart* non è la catena in acciaio ma, dal punto di vista dell'arbitrio del comando e dei vincoli introdotti alla tua esistenza, poco ci manca.

Libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana sono questioni che emergono con nettezza nelle sentenze della magistratura italiana. Prendendo per un attimo in considerazione le sentenze della Cassazione del 24 gennaio 2020, del Tribunale di Palermo del 20 novembre 2020, del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020 e i provvedimenti adottati dalla Procura di Milano emerge chiaramente come esse siano fortemente compromesse nel caso dei rider.

Per la magistratura queste condizioni sono illegittime e sanzionate, ma nella società non cambia nulla; i lavoratori continueranno a lavorare così, i ricorrenti a non lavorare più. La questione ha chiaramente assunto una dimensione collettiva. Ad ogni sentenza il sindacato confederale chiede che venga aperto un tavolo: era così due anni fa per la sentenza d'appello di Foodora ed è stato così anche oggi dopo i provvedimenti della Procura della Repubblica di Milano. Ma queste richieste non trovano risposte se non per l'impresa Just Eat che ha deciso, in Italia come in altri paesi europei, di assumere e far lavorare i rider come lavoratori subordinati e stabilito un contratto collettivo d'intesa con il sindacato. Non è così invece per le imprese più grandi e diffuse sul territorio nazionale come Foodinho-Glovo, Uber Eat e Deliveroo che operano imperterrite mantenendo le condizioni del lavoro autonomo occasionale e umiliando libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità dei lavoratori.

L'opinione corrente più diffusa è che siano “lavoretti”, con una funzione marginale nei processi produttivi e, al massimo, vadano contenuti per evitare la concorrenza con gli altri lavoratori che storicamente i sindacati hanno tutelato e pensano di tutelare ancora. Viene a cadere così – è purtroppo ampiamente caduto – quel legame che ha sempre legato nel mondo del lavoro libertà e

¹ Tra i ricatti più evidenti c'è quello del permesso di soggiorno dell'immigrato, vedi https://lavialibera.libera.it/it-schede-544-permesso_di_soggiorno_rider

solidarietà e quell'idea di avere attenzione agli ultimi o, come si diceva nel movimento operaio, «se viene colpito uno, siamo colpiti tutti». Ma i diritti dei lavoratori non possono essere ricondotti a fatti privati e vanno affermati come diritti universali: in assenza di questa condizione la deriva corporativa è quasi inevitabile e cresce la differenza dalle condizioni e dai diritti dei lavoratori di tanti altri paesi europei.

Nella descrizione del lavoro presentata dai lavoratori ricorrenti e ripresa nelle sentenze della magistratura emergono alcune questioni che si possono considerare dei buoni indicatori sullo stato dei diritti dei prestatori d'opera nel nostro paese e possono permetterci alcune comparazioni con altri paesi europei. Riteniamo che due questioni, per la loro importanza e perché interessano tutti i lavoratori date le tendenze in atto, non possano rimanere nella sfera dei rapporti privati: il diritto a un salario minimo e il diritto dei lavoratori a eleggere i loro rappresentanti (prima ancora del diritto dei sindacati a far votare i lavoratori). In Italia poi sta emergendo una terza questione: la latitanza degli organi ispettivi.

1. Il salario minimo

Sin dalla prima causa di lavoro dei fattorini emerse il fatto che essi erano pagati pochissimo: per i lavoratori di Foodora erano 5,65 euro l'ora al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali. Quando la Corte di Appello di Torino ha condannato l'azienda imponendo il riconoscimento dei trattamenti retributivi e normativi dei lavoratori dipendenti ritornò in campo la proposta della introduzione per legge del salario minimo che subito, ancora una volta, le organizzazioni sindacali respinsero². Nella nota congiunta Cgil, Cisl e Uil ribadivano che «un accordo tra le parti sociali può garantire meglio questo risultato». È la stessa considerazione che ha fatto recentemente il segretario della Cgil Landini qualche ora dopo il comunicato della Procura di Milano. Non si può dimenticare che dopo la sentenza della Cassazione del 24 gennaio 2020 un contratto collettivo c'è, ma è diverso da quello della logistica indicato nella sentenza in quanto le imprese aderenti ad Assodelivery (tutte le più importanti) ne hanno sottoscritto un altro, poi depositato e registrato al Cnel, con buona pace della Confederazione sindacale europea Etuc-Ces che aveva definito “sindacato giallo” la Ugl.

Sono proprio queste nuove prestazioni e questi nuovi lavoratori, nella logistica come nell'agricoltura o nei lavori di cura, a far emergere un fenomeno di “corsa verso il basso” dei redditi, delle condizioni di lavoro e dei diritti di una parte grande e crescente di lavoratrici e di lavoratori, e ora questo processo si sta espandendo in modo accelerato per i lavori che chiamavamo di ufficio. Allora, il primo aspetto è fermare la corsa verso il basso e l'aumento dei lavoratori poveri evitando, o più realisticamente limitando, la concorrenza tra lavoratori, concorrenza che, tra l'altro, viene usata dalla destra per dividerli ulteriormente alimentando il razzismo.

L'Italia, come alcuni paesi del nord Europa, è priva di norme sul salario minimo.

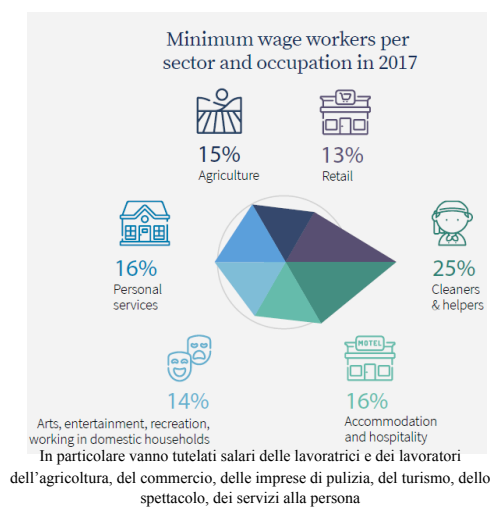


² Dal comunicato delle OOSS: «Non ci convincono ipotesi di regolamentazione normativa da parte del Governo»: *Il Sole 24 Ore*, 15 gennaio 2019. *I sindacati: rider, no al salario minimo per decreto*, *Corriere della Sera*, 15 gennaio 2019.

La citata sentenza della Cassazione ha confermato la consuetudine dell'estensione *erga omnes* del contratto collettivo nazionale di riferimento per chi non ha un contratto ma ormai i contratti collettivi nazionali depositati al Cnel sono centinaia e centinaia³ regolamentando i rapporti di lavoro per i lavoratori della stessa attività ma in concorrenza tra lavoratori e sindacati firmatari.

È vero esiste l'articolo 36 della Costituzione, e uno o più lavoratori lo possono far valere davanti alla magistratura (questo sta avvenendo anche contro contratti stipulati da associazioni di categoria dei tre sindacati confederali: è successo a Torino dove la magistratura ha censurato uno di questi contratti), ma la domanda è se nella attuale situazione di frantumazione del lavoro si può ancora pensare di poter difendere con efficacia il reddito dei lavoratori con la sola contrattazione collettiva ovvero se, più realisticamente e sinceramente, in questo modo si difendono solo i lavoratori più tutelati per i loro rapporti di lavoro stabili abbandonando gli altri e così perdendo, di fatto, la **solidarietà** tra lavoratori. Emerge qui una prima differenza tra la situazione e l'esperienza sindacale nel nostro paese e quanto avviene in Europa e in molti paesi del vecchio continente. Vogliamo ricordare la recente posizione del sindacato europeo Etuc-Ces che ha stimato, sulla base dei dati relativi ai salari medi e ai redditi da lavoro in ogni singolo paese, che 24 milioni di lavoratori vedranno accresciuto il loro reddito attraverso il salario minimo, un numero pari a quelli italiani, dipendenti e autonomi. Così pure alcuni i sindacati spagnoli valutarono come l'aumento del salario minimo a 950 euro mensili avrebbe comportato un miglioramento del reddito di quasi 2 milioni di spagnoli.

La Fondazione europea di studio delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori ci indica le situazioni più critiche:



Un'analisi dei dati di Eurostat ha rilevato che la percentuale di lavoratori a rischio di povertà è aumentata tra il 2010 e il 2019 in 16 Stati membri, nonostante l'economia fosse migliorata in quel periodo. L'Ungheria, il Regno Unito, l'Estonia, l'Italia e il Lussemburgo hanno subito le crescite maggiori di lavoratori poveri contribuendo a un loro aumento del 12% in tutta l'Unione Europea, il che significa che circa un lavoratore europeo su dieci ora è sceso al di sotto della soglia di rischio di povertà che l'Eurostat indica nel 60% del reddito mediano nazionale⁴. Conviene ricordare l'esperienza tedesca: con l'introduzione nel 2015 del salario minimo a 8,5 euro orari si paventava la perdita di 500mila posti di lavoro e questo non è avvenuto mentre sono invece aumentati tutti i redditi da lavoro e la domanda interna senza intaccare il sistema dei contratti collettivi di land.

³ <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale>.

⁴ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/pay-rises-needed-work-poverty-rises-12-eu>.

Oggi, più che in passato, la discussione è prevalentemente di natura politica soprattutto in Europa dove non mancano i sostenitori del suo ridimensionamento o annullamento come in Grecia o in Francia con il sostegno degli economisti ultraliberisti. Riemergono i dogmi dell'economia neoclassica per cui lavoratori come i ciclofattorini non possono ricevere un salario minimo. E i dogmi non si possono discutere... Mentre in Italia una sua applicazione potrebbe finalmente porre delle basi serie e trasparenti a quelle norme del protocollo del 23 luglio 1993 sulla *politica dei redditi* enunciate in termini di principio ma prive di regole e strumenti per l'attuazione. Meglio conoscere le esperienze di alcuni Stati europei e poi valutare e decidere.

Cenni sulla storia del salario minimo

Il dibattito sul salario minimo non nasce oggi. Si deve ritornare agli inizi dell'Ottocento quando illustri economisti affermavano che l'aumento del salario minimo era antiscientifico, contrastava con i dogmi dell'economia classica⁵. L'egemonia della teoria marginalista è stata progressivamente messa in discussione dal lavoro di alcuni economisti eterodossi – Johan Robinson, Paul Sweezy e, evidentemente, John Maynard Keynes – e la svolta è avvenuta negli Stati Uniti, nel secondo dopoguerra, quando le indagini sul campo hanno evidenziato l'insostenibilità della teoria classica.

In Francia l'istituzione del salario minimo per legge (decisione politica, tutte le leggi del lavoro si trovano nel loro codice del lavoro) è più antica ed è in relazione al sistema di relazioni industriali. Va però sottolineato che le decisioni sul salario minimo sono di natura politica e non caso sono sempre argomento nei programmi dei partiti per le competizioni elettorali.

Anche in Inghilterra esso è stato istituito per legge per iniziativa laburista ma in tempi più recenti. La relativa proposta è annualmente elaborata dalla Commissione nazionale e poi valutata e decisa e ratificata dal Parlamento. Recentemente il governo Johnson l'ha aumentato del 6,2% e ha raggiunto i 1.583,21 euro mensili.

In Germania l'istituzione del salario minimo risale al 2015 e faceva parte dell'accordo di grande coalizione tra democristiani e socialisti. Nel sistema tedesco la contrattazione collettiva nazionale è anch'essa prevista da una legge nazionale che, tra l'altro, non prevede quella aziendale. Peraltro nei settori a notevole debolezza sindacale, ad esempio l'agricoltura, l'applicazione dei contratti collettivi era quasi inesistente per cui crescevano le diseguaglianze tra lavoratori. Né può essere ignorato che, prima dell'introduzione per legge del salario minimo, diverse imprese del settore industriale erano uscite dalle associazioni imprenditoriali per non applicare il contratto collettivo decidendo unilateralmente sul salario.

Le commissioni nazionali di esperti indipendenti bi o tripartite

In Francia opera la *Commission National de la Negociation Collective*, composta di cinque economisti competenti in materia, incaricati di valutare l'importo dell'indicizzazione annuale dello Smic (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*). Non è esplicitamente prevista una designazione delle parti sociali ma, ad esempio, i sindacati segnalano esperti il più delle volte facenti parte dell'*IRES*, l'Istituto nazionale di studio e di consulenza che opera prevalentemente in appoggio ai sindacati su materie come l'organizzazione del lavoro e della produzione. In ogni caso i sindacati elaborano e sostengono annualmente le loro proposte di adeguamento del salario minimo.

In Inghilterra c'è una commissione nazionale (*Low Pay Commission - Lpc*), composta da nove esperti indipendenti anche se indicati su base tripartita (3+3+3), istituzionalmente incaricata di monitorare e raccomandare alle autorità competenti (ministeriali) il livello minimo e universale del salario.

In Germania, tradizionalmente i salari minimi vengono aumentati in rapporto alla crescita dei salari reali derivanti dalla contrattazione collettiva. La Commissione sul salario minimo (*Mindestlohnkommission*) ha proposto un suo innalzamento in quattro tappe: la prima a gennaio 2021 dell'1,6% mentre la seconda porterà il livello a 9,60 euro orari, nel 2022 ci sarà un aumento a 9,82 in gennaio e a 10,45 euro a luglio.

⁵ Michel Husson, *Salaire minimum et emploi: histoire d'un debat*, Economic Policy Institute, 2014.

L'andamento dell'inflazione

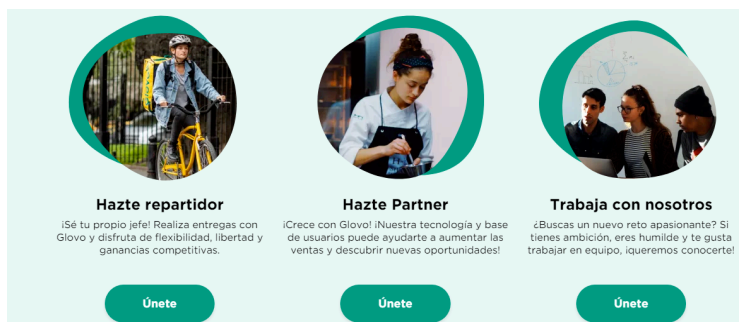
In tutte le legislazioni che hanno istituito il salario minimo il primo e più importante riferimento per l'adeguamento è l'andamento dell'inflazione. Come si può agevolmente immaginare, le parti datoriali tendono a negare un adeguamento secondo indici automatici per cui si apre sempre una discussione politica; così come è ovvio sottolineare come i sindacati dei lavoratori ribadiscano la regola che non si possono toccare gli automatismi e tendano ad affermare aumenti anche superiori all'inflazione attribuendo al salario minimo un ruolo di redistribuzione sia pur ridotta della produttività. Questo vale soprattutto per la Francia e la Germania, mentre in Inghilterra non è previsto un adeguamento automatico.

Il riferimento ai salari medi

Il criterio dell'assestamento del salario minimo al 50-60% del salario medio presenta come conseguenza una doverosa rilevazione e lo studio dell'andamento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti che non può essere una "rilevazione campionaria" ma deve essere sistematica e considerare tutte le voci del salario. Qui si aprono delle questioni sindacali importanti, come ad esempio la rilevazione delle retribuzioni incentivanti e individuali. E ancora, gli aumenti del salario indiretto soprattutto "non contrattato"; conviene qui ricordare, ad esempio, il ruolo del welfare aziendale che non viene considerato per il salario minimo e favorisce le diseguaglianze tra lavoratori. Quindi l'esame e la discussione sull'andamento dei redditi da lavoro dovrebbe avvenire con un carattere di trasparenza che oggi ci è del tutto sconosciuto favorendo l'azione del sindacato per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali.

Pur di fronte a una minoranza di sindacati nazionali contrari al salario minimo il sindacato europeo si è decisamente pronunciato a favore della **direttiva europea sul salario minimo** che vede impegnata la Commissione europea e il Parlamento dopo l'accordo che ha portato all'elezione di Ursula von der Leyen. Richiamando che in Europa «solo 2 lavoratori su 5 ricevono un beneficio al loro reddito dalla contrattazione collettiva», il sindacato europeo ancora in questi giorni, dopo il parere favorevole della consulta giuridica dell'Unione Europea⁶, ha ribadito che «non ci sono più alibi» e ha chiesto ai politici «di ricordare chi sono i lavoratori essenziali nella crisi pandemica da cui dobbiamo ancora sfuggire. Non sono i ricchi a dover mettere a rischio la loro salute, sono spesso i lavoratori a bassa retribuzione che lottano per guadagnarsi da vivere»⁷. Non si sa se i Governi dei singoli paesi dell'Unione europea si pronunceranno a favore, non si sa neppure quale sarà l'orientamento del governo liberal-sovrano italiano, certo è che la tentazione di una concorrenza tra le diverse economie nazionali è forte.

Infine, o per prima cosa, la ragione del nostro sostegno alla introduzione del salario minimo attiene a **una ragione ideale**, fors'anche **etica**. Esplorando il sito della multinazionale spagnola Glovo si presenta il messaggio aziendale:



The image shows a promotional banner for Glovo with three circular icons and corresponding text blocks. Each block includes a title, a short description in Spanish, and a green 'Únete' button.

- Hazte repartidor**: ¡Sé tu propio jefe! Realiza entregas con Glovo y disfruta de flexibilidad, libertad y ganancias competitivas.
- Hazte Partner**: ¡Crece con Glovo! Nuestra tecnología y base de usuarios puede ayudarte a aumentar las ventas y descubrir nuevas oportunidades!
- Trabaja con nosotros**: ¿Buscas un nuevo reto apasionante? Si tienes ambición, eres humilde y te gusta trabajar en equipo, ¡queremos conocerte!

⁶ <https://www.etuc.org/en/document/opinion-council-legal-service-directive-adequate-minimum-wages-eu-better-late-never>.

⁷ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/minimum-wage-directive-improvements-least-working-people-deserve>.

«Sei tu il tuo capo! ... Goditi la flessibilità, la libertà e i guadagni competitivi». «Lavora con noi! Cerchi una nuova sfida appassionata? Se sei ambizioso e umile e ti piace lavorare in équipe, desideriamo conoscerti!». Nulla di più ipocrita come ci confermano i lavoratori ricorrenti che hanno trovato accoglienza nei giudici, ma nella società non cambia nulla, non c'è alcuna reazione. Il senso comune della gente e di tantissimi lavoratori è ormai fortemente influenzato dall'individualismo, dal lavoro da soli anche quando si sta assieme ad altri, dal lavoro da soli anche quando si è in cooperazione con altri attraverso gli strumenti digitali come le piattaforme, sino al punto di aver maturato l'opinione di non avere più, come lavoratori, un destino comune. Occorre contrastare questo senso comune e combattere chi poggia i suoi affari e i suoi poteri (dell'uomo sull'uomo, ci scappa di scrivere) usando la modernità della tecnologia e il ricatto ottocentesco del bisogno di vivere e la paura dell'abbandono, del *kick out* quando ti staccano la spina del lavoro.

Continuiamo a pensare che per i lavoratori la libertà non sia separabile dalla solidarietà e prima di tutto per questa ragione la battaglia per il salario minimo ha un valore sociale importante. Secondo noi non solo importante ma decisivo per un sindacato che voglia fondare la sua democrazia sulla vita associativa proprio per quello che sta già avvenendo in modo dirompente con la *gig economy*, le *piattaforme digitali*, lo *smart working*: tutti assieme a lavorare come le formiche, ognuno con il proprio compito e ognuno solo come un cane perché l'interfaccia digitale è progettato e gestito dal padrone del bit (e non più del vapore, entriamo nell'epoca della *green economy*) come un diaframma apparentemente impenetrabile.

Considerazione a margine: il salario minimo e il salario necessario per vivere (minimum wage e living wage)

Il diritto a percepire il salario necessario per vivere una vita dignitosa è scritto nella Costituzione del 1919 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ma non è mai stato possibile scrivere una Convenzione, uno standard del lavoro, per la sua applicazione: gli imprenditori hanno sempre rifiutato di indicare come potesse essere applicato l'aggettivo *living* per caratterizzare il valore del salario di un lavoratore. E la tendenza è invece stata un'altra: con la globalizzazione dell'economia e l'uso delle tecnologie digitali si è diffuso e continua ad aumentare il lavoro precario. Si presentano così nuove contraddizioni.

Prendiamo la questione dell'orario di lavoro. Per più di un secolo l'obiettivo è stato, e per molti lo è ancora, quello di stabilire una durata massima del tempo di lavoro. Simbolicamente e concretamente la giornata di lavoro per un massimo di 8 ore ha caratterizzato questo movimento ideale e di lotta. Ma ora si presenta un altro problema prima non considerato: la durata del tempo di lavoro così breve che fa del lavoratore un povero e lo obbliga a cercare di aumentare le ore di lavoro. Questo aspetto è stato presentato nel rapporto della Commissione di esperti per il futuro del lavoro per il centenario dell'OIL: «Molti lavoratori devono lavorare molte ore perché la loro famiglia è povera e rischierebbero di cadere in povertà se le loro ore fossero ridotte. All'altra estremità dello spettro ci sono i lavoratori che non hanno un lavoro sufficiente. Quasi un lavoratore su cinque nel mondo con orario ridotto dichiara di voler lavorare di più. Per molti di loro l'orario di lavoro può essere molto variabile e imprevedibile, senza un numero garantito di ore lavorative retribuite o di reddito settimanale e con poca o nessuna voce in capitolo sui tempi del loro lavoro.

I lavoratori hanno bisogno di una maggiore sovranità sui loro tempi. La capacità di esercitare una maggiore scelta e controllo sull'orario di lavoro migliorerà la loro salute e il loro benessere, nonché le prestazioni individuali e aziendali»⁸.

Questa contraddizione mette ancora una volta in luce come le trasformazioni del lavoro in corso stiano determinando ormai per milioni di lavoratori, e soprattutto lavoratrici, italiani una condizione materiale sempre più distante dall'enunciato dell'articolo 36 della Costituzione secondo cui «il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa». Si pongono quindi due problemi, il livello della retribuzione e la durata del lavoro. Sempre l'articolo 36, nel

⁸

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#intro> p. 40.

secondo comma, recita: «La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge». E la durata minima? Ma questa domanda non rientra nelle categorie della sinistra liberale, la sinistra politica in Italia non c'è più, il sindacato è consapevole della sua debolezza e cerca di difendersi. Rimane la contraddizione dei lavoratori poveri, e ai poveri, per compassione, si concede la beneficenza purché non pretendano la dignità, dimenticandoci tutti, tranne qualche volta un magistrato, dell'articolo 36 della nostra Costituzione.

Per un rider di Foodora retribuito a 5,65 euro lordi, anche se volesse pagare i contributi all'Inps dal primo euro percepito, ignorando l'esenzione sino a un reddito di 5000 euro annui, ci vorrebbero 120.021 ore di lavoro (60 anni di lavoro a tempo pieno e rapporto di lavoro indeterminato) per maturare il requisito dell'accesso alla pensione a 64 anni. Ritournerà in auge per milioni di lavoratori e soprattutto di lavoratrici il detto "pensione da fame", solo che saranno persone che avranno lavorato senza alcuna sovranità – per usare un termine dell'OIL – sui loro tempi di vita e di lavoro.

2. La rappresentanza dei lavoratori e la rappresentatività dei sindacati

L'istituto della rappresentanza dei lavoratori è regolato dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, modificato nel 1995 da un referendum. Forse la volontà dei promotori del referendum era quella di riscrivere completamente questo articolo, ma quel quesito referendario fu respinto mentre venne approvato quello che prevedeva modifiche parziali. L'esito ha favorito la situazione attuale: un qualsiasi sindacato che stipula un contratto collettivo a qualsiasi livello diventa rappresentativo ai sensi del primo comma dell'articolo 19 così riformulato: «Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: [...] b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva». La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità di tale norma affermando che anche le organizzazioni dei lavoratori che partecipano alle trattative hanno diritto a costituire la rappresentanza sindacale aziendale. Insomma, peggio del modello statunitense: almeno lì per organizzare il sindacato in azienda ci deve essere il consenso del 50% dei lavoratori mentre in Italia basta il consenso del padrone e il conseguente accordo collettivo.

Non possiamo allora stupirci se in Inghilterra Uber è costretta ad assumere 54.000 lavoratori autonomi dopo la sentenza della Corte Suprema, se in Spagna le multinazionali del *delivery* potranno solo far lavorare fattorini con contratto di lavoro subordinato perché così stabilisce oggi il loro Statuto dei Lavoratori dopo la sentenza del Tribunale Supremo mentre da noi la ricordata sentenza della Corte di Cassazione vede le stesse multinazionali stipulare un contratto con il sindacato Ugl senza alcuna verifica e documentazione relativa alla effettiva rappresentatività.

Il Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto tra la Confindustria e Cgil, Cisl e Uil non è quindi "unico" e se andiamo a esaminare l'archivio dei contratti del Cnel possiamo dire che di testi unici ce ne sono centinaia, tanti quanti sono i contratti collettivi registrati. Senza considerare quelli delle associazioni di categoria aderenti alla Confindustria e a Cgil, Cisl e Uil e quelli aziendali. A sette anni dall'accordo tra le parti sociali firmatarie, il disordine prevale sulla unicità delle regole della rappresentanza sino al punto che persino qualche associazione di categoria delle confederazioni che hanno stipulato l'accordo interconfederale "trasgrediscono" alle regole, come la Fisascat-Cisl che, senza alcuna verifica della rappresentatività, sottoscrive un contratto con un consorzio di grandi imprese della distribuzione commerciale per i futuri fattorini che dovrebbero portare a domicilio le ordinazioni dei clienti.

Il disordine è grande ma la situazione per i lavoratori e le loro associazioni non è affatto eccellente. Sulla strada della regolamentazione privata si sta inevitabilmente diffondendo l'anarchia nella rappresentanza dei lavoratori e il Cnel si adegua all'attuale articolo 19 della legge 300. Quindi le regole uguali per tutti non ci sono e continueranno a non esserci.

Nell'accordo denominato "testo unico" la rappresentatività deve essere bilanciata considerando sia i voti ricevuti da ciascuna lista nelle elezioni delle RSU che il numero di iscritti al sindacato. Grazie a una convenzione con l'Inps è ora previsto che l'impresa compili una sezione del modulo Uniemens (quello per la trasmissione di tutti i dati necessari per la regolarizzazione delle prestazioni

previdenziali) con l'indicazione del numero di iscritti alle associazioni firmatarie del contratto. Sorgono due domande: e i sindacati non firmatari del contratto? E per quali motivi questi dati certificati dall'imprenditore non sono resi noti ai lavoratori interessati e alle loro rappresentanze? Sarebbe necessaria un'effettiva trasparenza, così come dovrebbero essere resi pubblici i dati generali, come avviene in tanti paesi in Europa.

Anche in questo caso è interessante e utile conoscere e considerare le esperienze di altri Paesi europei. Possiamo leggere sui siti del sindacato europeo o dei sindacati più rappresentativi di numerosi paesi europei i dati sull'andamento delle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori nelle aziende così come raccolti e censiti dagli ispettorati del lavoro; in questo modo sappiamo che in Francia la Cfdt è diventata il primo sindacato tra i lavoratori nei settori privati⁹, che in Spagna sono le Comisiones Obreras ad essere il primo sindacato¹⁰, mentre nelle settimane scorse si sono svolte le elezioni in Belgio e il sindacato cattolico a raggiunto quasi il 50% dei consensi¹¹.

Francia

Nel 2008 il Parlamento francese approvò la legge sulla rappresentanza sindacale, con notevoli e sostanziali innovazioni rispetto al sistema in vigore. Il provvedimento fu sostenuto da CFDT, CGT, criticato da FO e da altri sindacati minori. La prima novità riguarda la misurazione della rappresentatività sindacale. Questa non è più presunta ma è misurata in base ai risultati elettorali ottenuti. Le votazioni riguardano: comitati d'impresa, delegati del personale (nelle aziende con più di 12 dipendenti); elezioni nelle piccole imprese e tra i lavoratori a domicilio; elezioni alle camere dipartimentali dell'agricoltura. La seconda innovazione strutturale è il diritto alla contrattazione in base alla rappresentatività verificata. Occorre il 30% dei voti espressi per siglare un accordo e più del 50% per opporsi. Inoltre le organizzazioni che ottengono meno dell'8% sono automaticamente escluse. Quindi un sindacato minoritario non può più firmare da solo un accordo come avveniva prima. I sindacati che contestano un accordo devono essere rappresentativi del 51% degli interessati all'accordo. Possono essere disegnati diversi scenari a seconda degli ambiti di contrattazione. È certo che le alleanze giocano un ruolo essenziale. Un sindacato che ottiene il 28% di voti in un settore professionale avrà bisogno di allearsi con un altro per superare l'asticella del 30% e potere così firmare un accordo.

Spagna

In Spagna la rappresentatività dei sindacati è regolata dalla Legge organica di Libertà Sindacale, n. 11 del 2 agosto 1985¹². Essa stabilisce che ai livelli superiori a quello di impresa partecipano alla contrattazione i «sindacati più rappresentativi». La verifica della rappresentatività è regolata dalla legge organica di libertà sindacale. Vediamo ora cosa afferma la legge.

Per poter acquisire personalità giuridica i sindacati devono depositare il loro statuto presso uno specifico ufficio pubblico. Tale statuto deve contenere: il nome del sindacato e il suo domicilio, gli organi direttivi e le modalità democratiche di elezione, le regole per la adesione come le procedure per la disdetta del lavoratore, le modalità di scioglimento del sindacato stesso, il sistema di gestione delle risorse e la modalità con la quale l'iscritto può conoscere la situazione economica del suo sindacato. In assenza di qualcuno di questi requisiti l'ufficio pubblico respinge la registrazione. Una volta registrato, l'ufficio pubblico ne dà notizia con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dello

⁹ https://www.cfdt.fr/portail/actualites/petites-entreprises/-historique-la-cfdt-premiere-organisation-syndicale-du-privé-srv1_418025

¹⁰ <https://www.ccoo.es/noticia:511108>

CCOO_gana_las_elecciones_sindicales_por_septima_vez_consecutiva&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95

¹¹ <https://www.planetlabor.com/en/industrial-relations-en/national-industrial-relations/belgium-initial-results-from-the-social-elections/>

¹²

Stato e dopo 20 giorni il sindacato registrato assume personalità giuridica. Lo statuto è aperto al pubblico, messo a disposizione in copia autenticata dall'ufficio stesso.

Ai sindacati maggiormente rappresentativi vengono riconosciute specifiche prerogative giuridiche di rappresentanza nelle relazioni istituzionali e contrattuali. Sono considerati "maggiormente rappresentativi" i sindacati che organizzano il 10% o più dei rappresentanti sindacali eletti nei comitati di impresa e nelle unità della pubblica amministrazione, ma anche i sindacati affiliati o federati a un'organizzazione sindacale più rappresentativa a livello statale secondo il criterio prima indicato.

Il sindacato che ha la rappresentatività nazionale dispone della capacità di rappresentanza a tutti i livelli territoriali e per funzioni, in particolare nelle relazioni con le istituzioni e nello svolgimento delle relazioni contrattuali secondo le modalità previste dallo Statuto dei Lavoratori.

A livello di impresa i diritti sono stabiliti e regolati dalle norme contenute nel Titolo II dello Statuto dei Lavoratori, che – in linea di principio – afferma che i «lavoratori hanno diritto ad essere rappresentati attraverso gli organismi indicati nel presente Titolo». Possono promuovere le elezioni (o i rinnovi, la durata in carica è di 4 anni) sia i sindacati già riconosciuti maggiormente rappresentativi a livello statale o di Comunità autonoma, che i sindacati con una presenza in azienda superiore al 10%. Alle elezioni partecipano tutti i lavoratori che concorrono con il proprio voto segreto. Sono elettori i lavoratori con almeno un mese di anzianità di impresa e sono eleggibili quelli con almeno sei mesi. Per le elezioni si possono costituire coalizioni di più organizzazioni sindacali in una sola lista. Si possono anche presentare liste autonome promosse da lavoratori quando siano sostenute da un numero di lavoratori almeno tre volte superiore al numero dei delegati da eleggere (per esempio, dove si eleggono 5 delegati, il numero di sostenitori deve essere almeno 16). La ripartizione dei delegati sarà proporzionale ai voti di lista ma le liste che non superano il 5% non hanno diritto ad alcun delegato.

Lo scrutinio è pubblico. Il verbale dei risultati delle elezioni viene redatto secondo uno schema standard (se non si adotta il verbale standard, i risultati non saranno validi ai fini del riconoscimento dell'autorità pubblica) e viene controfirmato dagli scrutatori e dai rappresentanti delle liste dei candidati e dal rappresentante dell'impresa. Il presidente del comitato elettorale rende pubblici i risultati inviandone copia all'impresa e ai candidati alle elezioni. Entro tre giorni invia il verbale originale all'autorità pubblica competente.

L'autorità pubblica comunica l'avvenuta trasmissione dei risultati all'impresa e ai sindacati interessati e – dopo 10 giorni – procede alla registrazione dei risultati. Spetta all'autorità pubblica competente certificare – rilasciando il relativo documento – la condizione di sindacato più rappresentativo alla organizzazione che ne fa richiesta, sulla base dei dati registrati. Questo è possibile perché le elezioni sono previste per legge e perché viene posto alla base delle norme il principio del diritto dei lavoratori tutti ad avere ed eleggere una loro rappresentanza, ben diverso dal diritto dei sindacati di far votare i lavoratori. In coerenza con questo principio vengono regolate le modalità di promozione delle elezioni e il ruolo dei sindacati più rappresentativi – e solo di questi – nella contrattazione e nella stipula dei contratti collettivi.

3. I latitanti

La lettura di alcune pronunce della magistratura hanno fatto sorgere una terza domanda: cosa fa chi ha la responsabilità politica o il compito istituzionale di garantire i diritti dei lavoratori sanciti dalle leggi e confermati dalle recenti sentenze?

Colpisce una affermazione contenuta nel comunicato della Procura di Milano: «Dopo una inevitabile pausa negli accertamenti, causata dall'emergenza Covid nella primavera scorsa, i carabinieri del Comando Tutela Lavoro e dei Comandi Provinciali dell'Arma, utilizzando lo stesso sistema (controlli per strada e questionario), estendevano gli accertamenti all'intero territorio nazionale. In data 29 maggio 2020, venivano contestualmente intervistati oltre 1000 ciclofattorini, acquisendo altresì importanti risultanze ai fini dell'inquadramento giuslavoristico di questi lavoratori, adibiti alle consegne per conto delle società FoodinhoSrl - Glovo, Uber Eats Italy, Just

Eat Italy Srl e Deliveroo Italy Srl». In base alle risultanze dell'indagine la Procura di Milano ha stabilito che «i ciclofattorini sono pienamente qualificabili come *lavoratori* ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera A) decreto legislativo n. 81/2008, secondo cui è lavoratore chi *indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione*».

Le norme sono in vigore dal 2008 e nessun organo di vigilanza indicato all'articolo 13 della stessa (il servizio di prevenzione dell'Azienda Sanitaria Locale, in Piemonte gli Spresal) si è mai interrogato se i ciclofattorini dovessero rientrare nell'ambito delle loro competenze. Dopo la sentenza di primo grado per il caso Foodora, la Regione Piemonte annunciò la propria volontà di costituirsi in appello a sostegno dei lavoratori considerando non condivisibile la loro classificazione come lavoratori autonomi, ma si guardò bene di essere conseguente nei suoi compiti istituzionali chiedendo ai propri servizi di vigilanza di agire di conseguenza.

In questo clima chi ha responsabilità politiche e chi ha un dovere istituzionale dovrebbe intervenire ma fa finta di non vedere. Dobbiamo riconoscere che il ministero del lavoro guidato da Di Maio il decreto dignità l'ha voluto e sostenuto anche contro le resistenze dei suoi alleati, e la successiva sentenza della Cassazione ci ha detto che era solo una mezza dignità quella che veniva tutelata. Però ora, dopo la sentenza della Cassazione e le prescrizioni della Procura di Milano, pure ma l'attuale Ministro del Lavoro poteva, anzi doveva visto che era di competenza del suo ministero, adottare le misure di vigilanza. Infatti non gli costerebbe nulla fare quello che si è fatto in alcuni altri paesi europei e chiedere al proprio Ispettorato Nazionale del Lavoro di essere conseguente alle pronunce della magistratura e inviare i propri ispettori nelle imprese che impegnano i rider per sanzionarle e imporre loro l'assunzione con rapporto di lavoro subordinato, ma il nostro Ispettorato compila delle circolari interpretative del tutto condivisibili lasciando poi il singolo ispettore a decidere. Ad oggi non abbiamo notizie di provvedimenti o di imprese che abbiano impugnato i provvedimenti. Se fosse avvenuto, avremmo assistito anche in Italia a quel rovesciamento di ruoli che abbiamo conosciuto in altri paesi: non sarebbe il lavoratore a ricorrere alla magistratura ma sarebbero le imprese per contestare i provvedimenti degli ispettori, come hanno fatto Deliveroo e Glovo in Spagna. Un piccolo salto di civiltà.