

Manzoni Ma quale noia? Renzo e Lucia sono pop. Cosa scrivono i lettori della nostra copertina **10 | 11**

Estonia Benvenuti a Tallin, dove lo Stato è digitale e il 100% delle famiglie ha la banda larga **14 | 15**

Storia Ecco come il disco creò la cultura di massa. Un articolo di Donald Sassoon **20 | 21**

Classici L'occhio di Lynch nel nuovo *Twin Peaks*: torna dopo 26 anni la serie che ha rivoluzionato la tv **34 | 35**

pagina⁹⁹

EURO 3,50

WWW.PAGINA99.IT

SETTIMANALE • 26 MAGGIO | 2 GIUGNO 2017 • ANNO 4 | N.21



DANIEL LEAL-OLIVASAFP/GETTY IMAGES

manifesto per riformare l'economia dei lavoretti

Uber, Foodora e le altre. Undici regole per i nuovi diritti dei lavoratori

ANTONIO ALOISI
VALERIO DE STEFANO
SIX SILBERMAN

La scorsa settimana, il Financial Times ha lanciato un appello di buon senso, tirando le orecchie tanto ai catastrofisti della jobless society quanto ai fanatici del sol dell'avvenire digitale. Preoccupiamoci dei lavori del presente, anziché cimentarci con la futurologia; infiliamoci nelle pieghe dei mestieri a rischio e valorizziamo le professioni che saranno più richieste, ha proposto la testata britannica. Invito colto al volo da questo giornale. Il business delle piattaforme è in crescita costante, solo in Europa macina 28 miliardi di euro di giro d'affari e vede centinaia di migliaia di persone coinvolte dal lato dell'offerta. Perciò, è il caso di stilare una lista di proposte utili a "salvare la gig-economy da se stessa".

► segue alle pagine 4 e 5

LA PROSSIMA SFIDA
Il computer quantistico



pagine 26 e 27

TELEVISIONE
Netflix, novella Shazad



pagine 32 e 33

la 'ndrangheta
tradita dalle madri

DANILO CHIRICO

■ Cellula alla base dell'organizzazione, scrigno per custodire le regole, luogo sicuro per progettare e proteggere gli affari, asse attraverso cui trasmettere lo scettro del comando. C'è la famiglia all'origine delle fortune della 'ndrangheta.

«I vincoli familiari», sostiene lo storico Enzo Ciconte, «sono stati la più potente forma di protezione delle cosche calabresi: difficilmente sei disponibile a parlare contro un fratello o un genitore». Non è un caso, allora, se a fronte dei 1.235 pentiti italiani (dati 2015 del Servizio centrale di sicurezza) solo 156 appartengano ai clan calabresi: la metà di Cosa nostra e appena un quarto della camorra.

► segue alle pagine 8 e 9

SUR

LAIA JUFRESA
UMAMI

«Un romanzo sorprendente, acuto, esuberante e nostalgico».

— Chloe Aridjis

in tutte le librerie e sul nostro sito: www.edizionisur.it

manifesto per salvare la gig economy

Digitale | Dal rating personale portatile all'orario minimo, ecco undici proposte perché l'economia on-demand non si trasformi nel Far West. Consentendo ai gestori di fare impresa e ai freelance di avere nuovi diritti

ANTONIO ALOISI
VALERIO DE STEFANO
SIX SILBERMAN*

► segue dalla prima

Un pezzo importante del futuro del lavoro rischia di avere la forma dei rapporti tipici della collaborative economy: istantanei, a tempo parziale, discontinui, agili, vulnerabili. Conviene quindi attrezzarsi, tentando fin da subito di adattare il business model delle piattaforme digitali che scambiano prestazioni nel mondo immateriale e in quello reale.

Negli ultimi mesi, gli sforzi del Parlamento Europeo sono andati in questa direzione. Il te-

sto licenziato dalla Commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori prova a bilanciare la necessità di promuovere l'innovazione con l'urgenza di assicurare i valori sociali dell'Unione, i diritti dei lavoratori e la parità di condizioni tra iniziative imprenditoriali.

Inutile girarci attorno, quindi: il dibattito sulla platform economy è intimamente legato al tema della creazione di lavoro di qualità. Silenziato all'inizio, oscurato dalle questioni fiscali e concorrenziali, si è fatto largo fino a imporsi con veemenza, condizionando la lettura di questioni in apparenza sconnesse. Molti report prodotti per conto di agenzie statali hanno confermato che gran parte del vantaggio competitivo di certi nuovi attori deriva dal mancato rispetto di previsioni normative lavoristiche

o previdenziali. I freelance su Upwork, i corrieri di Foodora e i collaboratori di Helpling ci consegnano una profezia sui mestieri molecolari dei prossimi anni, è giunto il momento di razionalizzare il primato dell'innovazione, autentica o presunta, e fare i conti con i diritti.

Anche per ricalibrare il confronto che impazza in queste ore, abbiamo messo insieme alcune proposte migliorative. Non si tratta di un pacchetto completo, né di uno schema replicabile con tutte le piattaforme, vista l'eterogeneità del fenomeno. I suggerimenti si rivolgono non solo ai "padroni degli algoritmi", ma anche al legislatore, alle centrali sindacali e, non da ultimo, ai lavoratori a chiamata. «Il lavoro non è una merce», sancisce l'Organizzazione Internazionale del Lavoro sin dalla sua fondazione. Si

può provare ad aggiornare questo proclama: «Il lavoro non è una tecnologia». Ecco dunque una lista di obiettivi alla portata per garantire una sana "transizione digitale".

Antonio Aloisi è dottorando in Diritto del Lavoro all'Università Bocconi di Milano.

Valerio De Stefano è professore di Diritto del Lavoro all'Università di Lovanio.

Six Silberman è coordinatore di Turkopticon e sindacalista della IG Metall.

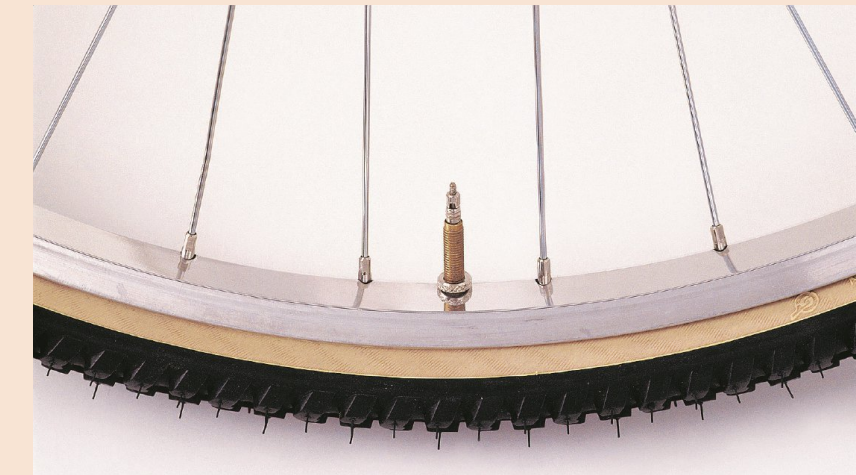
Le opinioni espresse sono personali e non riflettono l'orientamento delle diverse organizzazioni.

contratti ai senior

■ 1. Le piattaforme più mature dovrebbero offrire contratti di lavoro subordinato per quel contingente di lavoratori che garantisce il grosso delle commesse. Dopo una fase di abbrivio, le statistiche e i dati raccolti possono contribuire a definire un numero di assunzioni stabili, anche a tempo parziale - tenendo conto delle fasce orarie in cui certi servizi sono maggiormente richiesti. Le società potrebbero tuttavia continuare a servirsi di collaboratori per far fronte ai picchi. Succede anche negli Stati Uniti, le aziende della on-demand economy che ambiscono a offrire un servizio di qualità hanno bisogno di trattenere i lavoratori migliori, motivandoli e premiandoli: così li assumono. Sarebbe un messaggio chiaro sullo stato di salute di molte imprese dell'on-demand economy, utile anche a smentire le accuse circa la strategia rapace messa in atto finora.

un codice di condotta

■ 2. Dovrebbe essere predisposto e applicato un codice di condotta in modo da disciplinare i livelli minimi di pagamento da parte delle piattaforme, accrescere la condivisione dei criteri applicati dagli algoritmi reputazionali e selettivi e garantire la liceità dei contenuti scambiati online, sul modello del codice adottato dalle piattaforme di crowdwork tedesche. Si tratta di uno strumento agile che dovrebbe raccogliere le buone esperienze di lavori non-standard e offrire un catalogo dei comportamenti da condannare (secondo lo schema "naming and shaming"). Il design svolge un ruolo decisivo quando si tratta di plasmare attese, interazioni e risultati nei rapporti tra piattaforma, committente e lavoratore: è il momento di definire un modello di "social responsibility by default" che promuova la trasparenza dei processi interni, specie in caso di sanzioni come il downgrading o la disattivazione dell'account.



SUSANNA PRICE/GETTY IMAGES

regole sui pagamenti

■ 3. Vanno fissate regole chiare sui pagamenti e sulle conseguenze del rifiuto del lavoro finito da parte del committente. Oggi le note legali di molti operatori consentono ai clienti insoddisfatti di trattenere un prodotto senza compensare il lavoratore, a cui non è dovuta alcuna spiegazione. Va concessa la possibilità di contestare un rigetto, se immotivato o fraudolento, offrendo al lavoratore la possibilità di informarsi e giustificarsi. Si può immaginare un sistema indipendente di risoluzione delle controversie sulla qualità del servizio reso, con un panel di arbitri in rappresentanza di tutte le parti coinvolte per garantire la terzietà del giudizio (in questo caso vincolante).

fuori dall'area grigia

■ 4. Per rassicurare gli investitori, impensieriti dalle battaglie legali che in molti Paesi europei hanno bloccato diversi servizi dell'economia collaborativa, le piattaforme dovrebbero "normalizzarsi", rinunciando alla pretesa di stare operando in un'area grigia del diritto. Lo stimolo competitivo innescato da alcune app è senza dubbio apprezzabile e non mancano le iniziative di aggiornamento dei regolamenti più obsoleti o ancora gli sforzi di molti incumbent che finora hanno operato in una situazione di quasi monopolio, e oggi si lasciano contagiare dal virus dell'innovazione. Il passo successivo, più importante, è comprendere come sfruttare le regole esistenti, anche in tema di rapporti di lavoro.

doveri d'outsourcing

■ 5. Nei casi in cui si dovesse dimostrare, come è accaduto in diverse occasioni, che il ricorso al lavoro a chiamata maschera un deliberato processo di esternalizzazione "intra moenia" - quando cioè una posizione interna è dapprima soppressa e poi affidata a un altro contrattista che si ritrova a svolgere le stesse mansioni con trattamenti inferiori, in coabitazione con un "collega" stabile - ci si dovrebbe riferire al contratto collettivo delle figure professionali "affini" come parametro per misurare la correttezza delle condizioni di lavoro applicate in fatto di orario, turni, compensi, tutele, assicurazioni, strumenti di lavoro.



DORLING KINDERSLEY / GETTY IMAGES

SOULIBRI Le piattaforme della Gigaeconomy si basano sull'assunto per cui queste esercitano una semplice opera di intermediazione, senza arrivare a organizzare il lavoro. Ma perché questo si possa affermare è necessario che vi sia assoluta trasparenza sugli algoritmi che regolano l'incontro di domanda e offerta. In copertina Billy Shannon, un dipendente di Deliveroo a Camden Town, Londra, novembre 2016

un rating portatile

■ 9. L'impronta digitale delle nostre vite ha una rilevanza sempre maggiore. Vale ancora di più per quei lavoratori legati a doppio filo alla propria reputazione – è il caso delle "stelline" o delle recensioni lasciate a fine servizio. Il *rating* maturato su una piattaforma, così come la storia lavorativa che ha condotto a quel *rating* (clienti serviti, prestazioni svolte), rappresentano un portfolio personale di credibilità e professionalità: deve essere "portabile", come di recente ha chiesto il Garante Privacy. Non solo, si devono garantire l'adattabilità e l'interoperabilità su altre piattaforme della carriera digitale costruita nel tempo. A tal proposito, è il caso di rimuovere le clausole di esclusiva che vincolano i lavoratori o, nel caso in cui si continui ad applicarle, di considerarle veri e propri patti di non concorrenza, dunque monetizzabili.

un nuovo sindacato

■ 10. Nonostante la frammentazione e l'isolamento, i lavoratori delle piattaforme, dipendenti o autonomi che siano, hanno diritti collettivi da esercitare. Per questo, vanno costituite delle "rappresentanze dei lavoratori", come sta avvenendo con i fattorini di Foodora in Austria, discendenti diretti dei comitati aziendali. Ai delegati andranno affidati ruoli di rappresentanza e contrattazione (sul modello australiano di AirTasker). Le sigle "storiche", con le loro federazioni settoriali e territoriali, hanno il dovere di promuovere iniziative che accrescano la consapevolezza su questo fronte. Intercettare lo spontaneismo e ricondurlo nei binari classici del conflitto e del negoziato è, in fin dei conti, la missione fondativa del sindacato.

professionisti e amatori

■ 6. Non è escluso che – almeno in questa fase – molti provider si rivolgano alle app per garantirsi entrate supplementari. Bisogna fissare criteri chiari per distinguere la professionalità dall'amatorialità. La stessa Commissione Europea ha proposto un set di criteri da valutare, dalla ricerca di profitto alla remunerazione ottenuta. Si potrebbero indicare dei limiti superati i quali la prestazione non sia più considerata occasionale, anche per non nascondersi il fatto che, per molti lavoratori, i compensi guadagnati tramite piattaforma rappresentano una fonte essenziale di reddito. Per i servizi di "crowdworking" e "work on-demand via platform" basterebbe misurare il numero di ore lavorate o il valore dei compensi accumulati (anche su piattaforme diverse).

standard di lavoro

■ 7. Attenzione poi a non confondere le cause con gli effetti. Il fatto che si monti in sella a una bicicletta per consegnare pasticcini o che si completino delle commissioni online (siano esse routinarie o creative) al solo fine di guadagnare una sorta di extra, in aggiunta a un'altra fonte di reddito, non giustifica l'abbassamento dello standard delle condizioni di lavoro.

Più in generale, le motivazioni dietro la scelta di offrire servizi su piattaforma non dovrebbero avere alcun impatto sul trattamento del lavoratore e sulle condizioni in cui è chiamato a operare. Non ci sono quindi argomenti solidi per giustificare le eccezioni al ribasso.

tutele agli autonomi

■ 8. A quanti invece si rivolgono alle piattaforme digitali in ragione della potenziale flessibilità organizzativa vanno garantiti turni personalizzati o progetti complessi con tempi non stretti. Se si inquadra il lavoratore come autonomo, allora si applichino le previsioni varate di recente in fatto di indennità di maternità o paternità, diritto alla disconnessione, garanzia per pagamenti certi, agevolazioni per la formazione. In questo caso, l'intrusione della piattaforma va limitata, specie se dovesse sconfinare in sorveglianza diretta, formazione periodica o direttive al dettaglio (prerogative tipiche dei datori di lavoro "tradizionali"). Se invece i rapporti sono di natura subordinata, si guardi alla disciplina del lavoro agile per agevolare le prestazioni da remoto.

l'orario minimo

■ 11. Il policy maker può regolare la gig-economy come una forma di lavoro occasionale prendendo magari a modello gli "zero-hour contract" olandesi (con questo schema, dopo alcuni mesi, al lavoratore va garantito un minimo orario sulla base della media delle ore lavorate nel trimestre precedente) al fine di scongiurare un abuso di prestazioni "alla spina". Per il legislatore italiano si apre una finestra di opportunità piuttosto interessante, ora che ha scongiurato il referendum sui voucher promosso dalla Cgil. Abolita una forma contrattuale, non si è cancellata la domanda di lavoro occasionale: servono quindi strumenti agili e seri per contrattualizzare i lavoratori intermittenti e gli "ex voucheristi".