



Ufficio  
Piemontese  
Pastorale  
Sociale e  
del Lavoro

# IL LAVORO NELLA PIATTAFORMA DIGITALE



19/01/2019

Nuovi e vecchi lavoratori, consumatori consapevoli, cristiani critici, operatori di giustizia

Atti della Riflessione Spirituale ed etica per sindacalisti

Sabato 19 gennaio 2019

Villa Lascaris - Pianezza

# Il lavoro nella piattaforma digitale

NUOVI E VECCHI LAVORATORI I, CONSUMATORI CONSAPEVI, CRISTIANI CRITICI, OPERATORI DI GIUSTIZIA

## PROGRAMMA

### 09.30 **Accoglienza e saluto**

*Giovanni Baratta*

### 09.45 **Riflessione biblica**

Dal libro di Giobbe cap 28 **“Inno alla sapienza”**

*Don Flavio Luciano Responsabile Regionale UPSL*

### 10.30 **Intervento**

*Francesca Benedetti “Esperienza di sindacalizzazione in Amazon”*

*Gaetano Quadrelli “Lavoro, consumo ed etica”*

### 11.30 **Dibattito**

### 12.15 **Santa Messa**

*celebra Mons. Marco Arnolfo Vescovo Vercelli Incaricato CEP Pastorale lavoro*

### 13.00 **Pranzo**

## SALUTI E INTRODUZIONE DI GIOVANNI BARATTA

ARRIVA TESTO



## RIFLESSIONE BIBBLICA

### Preghiera

Dal libro di Giobbe cap. 28 *“Inno alla sapienza”*

**Signore, apri le mie labbra - E la mia bocca proclami la tua lode**

**Gloria al Padre, al Figlio e allo Spirito Santo**

*Come era in principio ora e sempre, nei secoli dei secoli. AMEN*

### INNO

1. L'aurora inonda il cielo di una festa di luce,  
e riveste la terra di meraviglia nuova.

2. *Fugge l'ansia dai cuori, s'accende la speranza:  
emerge sopra il caos un'iride di pace.*

1. Così nel giorno ultimo l'umanità in attesa  
alzi il capo e contempra l'avvento del Signore.

*TUTTI. Sia gloria al Padre altissimo e a Cristo l'unigenito,  
sia lode al Santo Spirito nei secoli dei secoli. Amen.*

1 ant. I miei occhi precedono l'aurora, o Dio, per meditare la tua parola.

### SALMO 118, 145-152

1. T'invoco con tutto il cuore, Signore, rispondimi; custodirò i tuoi precetti.  
Io ti chiamo, salvami, e seguirò i tuoi insegnamenti.

2. *Precedo l'aurora e grido aiuto, spero sulla tua parola.*

*I miei occhi prevengono le veglie della notte per meditare sulle tue promesse.*

1. Ascolta la mia voce, secondo la tua grazia; Signore, fammi vivere secondo il tuo giudizio.

A tradimento mi assediano i miei persecutori, sono lontani dalla tua legge.

2. *Ma tu, Signore, sei vicino, tutti i tuoi precetti sono veri.*

*Da tempo conosco le tue testimonianze che hai stabilite per sempre.*

**Gloria al Padre e al Figlio e allo Spirito Santo.**

**Come era nel principio, e ora e sempre nei secoli dei secoli. Amen.**

1 ant. I miei occhi precedono l'aurora, o Dio, per meditare la tua parola.

**Dal libro di Giobbe (28,1-28)**

- 1 Certo, per l'argento vi sono miniere e per l'oro luoghi dove esso si raffina.
- 2 Il ferro si cava dal suolo e la pietra fusa libera il rame.
- 3 L'uomo pone un termine alle tenebre e fruga fino all'estremo limite le rocce nel buio più fondo.
- 4 Forano pozzi lungi dall'abitato coloro che perdono l'uso dei piedi: pendono sospesi lontano dalla gente e vacillano.
- 5 Una terra, da cui si trae pane, di sotto è sconvolta come dal fuoco.
- 6 Le sue pietre contengono zaffiri e oro la sua polvere.
- 7 L'uccello rapace ne ignora il sentiero, non lo scorge neppure l'occhio dell'aquila,
- 8 non battuto da bestie feroci, né mai attraversato dal leopardo.
- 9 Contro la selce l'uomo porta la mano, sconvolge le montagne:
- 10 nelle rocce scava gallerie e su quanto è prezioso posa l'occhio:
- 11 scandaglia il fondo dei fiumi e quel che vi è nascosto porta alla luce.
- 12 Ma la sapienza da dove si trae? E il luogo dell'intelligenza dov'è?
- 13 L'uomo non ne conosce la via, essa non si trova sulla terra dei viventi.
- 14 L'abisso dice: «Non è in me!» e il mare dice: «Neppure presso di me!».
- 15 Non si scambia con l'oro più scelto, né per comprarla si pesa l'argento.
- 16 Non si acquista con l'oro di Ofir, con il prezioso berillo o con lo zaffiro.
- 17 Non la pareggia l'oro e il cristallo, né si permuta con vasi di oro puro.
- 18 Coralli e perle non meritano menzione, vale più scoprire la sapienza che le gemme.
- 19 Non la eguaglia il topazio d'Etiopia; con l'oro puro non si può scambiare a peso.
- 20 Ma da dove viene la sapienza? E il luogo dell'intelligenza dov'è?
- 21 È nascosta agli occhi di ogni vivente ed è ignota agli uccelli del cielo.
- 22 L'abisso e la morte dicono: «Con gli orecchi ne udimmo la fama».
- 23 Dio solo ne conosce la via, lui solo sa dove si trovi,
- 24 perché volge lo sguardo fino alle estremità della terra, vede quanto è sotto la volta del cielo.
- 25 Quando diede al vento un peso e ordinò le acque entro una misura,
- 26 quando impose una legge alla pioggia e una via al lampo dei tuoni;
- 27 allora la vide e la misurò, la comprese e la scrutò appieno
- 28 e disse all'uomo: «**Ecco, temere Dio, questo è sapienza e schivare il male, questo è intelligenza**».

**Charlie Chaplin, *Il grande dittatore*, 1940**

*(...) In questo mondo c'è posto per tutti: la natura è ricca, è sufficiente per tutti noi. La vita può essere felice e magnifica, ma noi lo abbiamo dimenticato. L'avidità ha avvelenato i nostri cuori, ha precipitato il mondo nell'odio, ci ha condotti a passo d'oca fra le cose più abbiette.*

*Abbiamo i mezzi per spaziare, ma ci siamo chiusi in noi stessi. Le macchine che danno abbondanza ci hanno dato povertà, la scienza ci ha trasformati in cinici, l'abilità ci ha resi duri e spietati. Pensiamo troppo e sentiamo troppo poco. Più che di macchine, abbiamo bisogno di umanità. Più che di intelligenza, abbiamo bisogno di bontà e gentilezza. Senza queste qualità la vita sarà violenza, e tutto andrà perduto.*

## **ORAZIONE**

Vieni, Santo Spirito, manda a noi dal cielo un raggio della tua luce.

**Vieni, padre dei poveri, vieni, datore dei doni, vieni, luce dei cuori.**

Consolatore perfetto, ospite dolce dell'anima, dolcissimo sollievo.

**Nella fatica, riposo, nella calura, riparo, nel pianto, conforto.**

O luce beatissima, invadi nell'intimo, il cuore dei tuoi fedeli.

**Senza la tua forza, nulla è nell'uomo, nulla senza colpa.**

Lava ciò che è sordido, bagna ciò che è arido, sana ciò che sanguina.

**Piega ciò che è rigido, scalda ciò che è gelido, raddrizza ciò ch'è sviato.**

Dona ai tuoi fedeli che solo in te confidano i tuoi santi doni.

**Dona virtù e premio, dona morte santa, dona gioia eterna. Amen.**

-----

**Gen. 2,15:** Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse.

**Ecclesiaste 2,24-25:** "Non c'è di meglio per l'uomo che mangiare e bere e godersela nelle sue fatiche; ma mi sono accorto che anche questo viene dalle mani di Dio. Difatti, chi può mangiare e godere senza di Lui?"

**Ecclesiaste 4,4-6:** "Ho osservato anche che ogni lavoro e ogni industria degli uomini non sono che invidia dell'uno verso l'altro. Anche questo è vanità, un correre dietro al vento. L'idiota incrocia le sue braccia e divora la sua carne. Meglio riempire un palmo di calma che due manciate di affanno e compagnia di vento".

**Ecclesiaste 4,7-8:** "E tornai a considerare quest'altra vanità sotto il sole. C'è chi è solo [è uno, non due], non ha nessuno, né figlio, né fratello. Eppure senza né si affatica, né il suo occhio è mai sazio di ricchezza: «Ma per chi è il mio penare, per chi mi privo di felicità?». Fumo anche questo, misera sorte".

**Ecclesiaste 4,10-12:** "Meglio due di uno solo, perché se cadranno l'uno farà rialzare il suo compagno. Ma chi è solo, guai a lui, chi lo rialza se cade? Due che dormono insieme si possono scaldare. Ma se uno dorme solo, quale calore? Se uno è aggredito, l'altro con lui fa fronte. Una corda a tre li non si rompe facilmente".

**Ecclesiaste 5,7-8:** "Se vedi il povero oppresso e il diritto e la giustizia calpestati, non ti meravigliare di questo. Ogni guardiano ne ha sopra un altro, e c'è uno più alto che li domina. Ma anche il re per il suo prodotto è servo della terra".

## **Commento**

Don Flavio Luciano

## **INTERVENTI**

### **Esperienza di sindacalizzazione in Amazon**

#### **DEVE ARRIVARE ESPERIENZA**

Francesca Benedetti

*Fisascat Cisl di Parma e Piacenza*

Gianpaolo Meloni

*Delegato Cisl Amazon*



***Lavoro, consumo ed etica***

Gaetano Quadrelli

## Riflessioni sindacali

### Gruppo d'ambiente in sinergia con l'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro

Gennaio 2019

Da un paio di mesi, insieme ad alcuni amici sindacalisti vicini alle attività dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro, stiamo riflettendo sulla necessità di costruire luoghi e spazi di riflessione sulla propria esperienza di impegno nel mondo del lavoro, del ruolo e della missione del sindacalista all'interno di un contesto sociale permeato da profonde trasformazioni.

Tali mutamenti caratterizzano il nostro tempo e richiedono una vera e propria rivoluzione nel modo in cui la rappresentanza pensa alla propria funzione, al proprio ruolo e alle modalità d'azione.

Una prima tappa di questo percorso è stata vissuta in occasione del seminario "Cambiamenti a tempo indeterminato", organizzato il 13 ottobre 2018 dall'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, in cui, insieme a diversi agenti e attori sociali ed economici del nostro territorio, si è provato a ragionare sul concetto di trasformazioni, legandosi ai cambiamenti prodotti dall'avvento della quarta rivoluzione industriale.

Stiamo vivendo un vero e proprio cambiamento d'epoca in cui ogni organizzazione è chiamata ad un profondo ripensamento delle modalità d'agire. In quell'occasione è stata dedicata una sessione specifico al tema sindacato e rappresentanza perché le tradizionali forme di partecipazione delle democrazie liberali sono entrate profondamente in crisi e abbiamo bisogno di domandarci se c'è ancora necessità di partecipare alla vita sociale e politica del nostro Paese e in quali formule.

Si riporta il testo che il direttore dell'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro della diocesi di Torino ha scritto in vista del convegno, proprio sul tema sindacato, trasformazioni e rappresentanza.

*Terza puntata della rassegna sui mutamenti del mondo del lavoro; in questa pillola desidero approfondire il tema della rappresentanza e, nello specifico, del sindacato. C'è ancora uno spazio significativo per il sindacato dentro il paradigma tecnologico digitale? Che ruolo dovrà e potrà ritagliarsi? Al termine dell'articolo lancio un'idea di lavoro in collegamento con la Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino: il sindacato 4.0*

La scorsa settimana ho incontrato un giovane ragazzo che ha lavorato per più di un anno nell'ambito della gig economy (la cosiddetta economia dei lavoretti). Dopo aver ascoltato con attenzione la sua esperienza, gli ho chiesto cosa significasse per lui il sindacato e quale valore gli attribuiva. Candidamente mi ha risposto "non credo serva un suo coinvolgimento". La sua osservazione, scevra di ogni ideologia, giudizio di valore o atteggiamento antisindacale, riflette con chiarezza uno dei possibili corollari dei paradigmi 4.0: l'assenza strutturale del sindacato.

Si tratta di un cambiamento culturale confermato anche dai recenti dati pubblicati dall'indagine di Demoskopika, nel quale si certifica che negli ultimi due anni gli iscritti al sindacato siano complessivamente calati di 450.000 unità circa. Inoltre l'indagine ha cercato di valutare, attraverso un indicatore composito, il grado di appeal sindacale regione per regione<sup>1</sup>: il Piemonte è risultato fanalino di coda, dimostrando l'urgenza di una seria riflessione.

---

<sup>1</sup> Per ogni approfondimento per dati specifici (in particolar modo lo Ias) si può far riferimento al sito <https://www.demoskopika.eu/single-post/2018/09/03/Sindacato-Persi-450-mila-iscritti-negli-ultimi-2-anni>

Con questa nuova pillola sui cambiamenti del mondo del lavoro, vorrei quindi sollecitare le organizzazioni sindacali (tutte e senza esclusione di sigle!) a ripensare la loro forma d'azione, le loro strategie e le loro proposte alla luce delle trasformazioni descritte nei paragrafi precedenti. Non si possono guardare i procedimenti della società senza coglierne le potenzialità e i rischi; non si può far finta che tutto ciò avverrà per altre generazioni (pertanto manifestando scarsa solidarietà verso chi verrà dopo di noi) e non esercitare una parola che nel nostro Paese fatica ad aver successo: la responsabilità personale.

L'innovazione tecnologica comporta anche **un'innovazione delle formule sociali**: chi non cambia e non risponde a tali sollecitazioni corre il rischio di veder eroso il proprio spazio nella società.

Anche il sindacato rimarrà ancora un valore riconosciuto e autorevole dentro la società economica (e manterrà una presenza significativa) solo se saprà ripensare il proprio ruolo, altrimenti il già presente sentimento dell'indifferenza diventerà il fattore con cui convivere stabilmente nel futuro. Sono soprattutto i giovani che oggi si riconoscono poco nel raggio d'azione, nel linguaggio e nelle strategie sindacali perché semplicemente non vivono il lavoro nella formula novecentesca entro cui il sindacato sembra essere intrappolato. Ritengo che il miglior modo per dar seguito alle battaglie portate avanti nei decenni scorsi, non sia quello di crogiolarsi nello "splendido" passato per riproporlo in maniera mitica, ma capire le cause per cui il sindacato fece davvero breccia tra i lavoratori, specie quelli più giovani.

La narrazione e la comprensione profonda dei cambiamenti descritti ci permette di avanzare nella riflessione. La narrazione è quindi funzionale per costruire un **nuovo modello della rappresentanza del lavoro**, che deve saper cogliere questi cambiamenti per accorciare le distanze tra la persona e i corpi intermedi.

Una nuova rappresentanza è necessaria di fronte al **fenomeno della disintermediazione** tra la singola persona e gli avvenimenti sociali. E la rivoluzione digitale rende questo processo ancor più forte, evidente, veloce e repentino. A cosa serve un'organizzazione collettiva di rappresentanza se io, da solo, in qualunque momento e in qualunque luogo, posso esprimere le mie preferenze, le mie idee e i miei bisogni al mondo intero attraverso i social media? Oggi gli individui hanno la possibilità di accorciare i loro tempi di partecipazione alla vita di una collettività, di vedere il loro parere e idea in risalto e di non attendere l'incontro, la riunione, il congresso, etc. Come coniugare quindi la lentezza del processo decisionale democratico con le esigenze di velocità e di impatto del singolo dentro un'organizzazione?

Ma c'è anche un secondo ordine di problemi. Infatti questi cambiamenti organizzativi (le nuove forme di lavoro e le nuove strategie per aziende e lavoratori) hanno bisogno di **tutele nuove** che aiutino a tenere insieme il mondo del lavoro, evitando polarizzazioni, diseguaglianze e pertanto nuove tensioni.

Dentro questo panorama, il sindacato sembra essere l'organismo di rappresentanza più in sofferenza; per tale ragione è chiamato anch'esso a ripensarsi perché non cambiano solo le formule giuridiche dei rapporti di lavoro, ma mutano le percezioni e i sentimenti che gli stessi lavoratori nutrono nei suoi confronti (v. il prevalere della dimensione soggettiva su quella di classe e/o il dare più importanza agli elementi gratificanti come l'ambiente, le condizioni di lavoro, il clima aziendale). Il sindacato, nell'immaginario collettivo, appare spesso attento a conservare la propria struttura e a fare del proselitismo tradizionale tra categorie già iper-protette: i dipendenti pubblici e i pensionati rappresentano ancora oggi il target privilegiato dell'organizzazioni dei lavoratori.

Ritengo invece che per rilanciare una presenza seria all'interno del mondo del lavoro, le diverse forme di rappresentanza abbiano di fronte a sé almeno quattro sfide.

La prima: la **ricerca** per pensare e ripensarsi. Le organizzazioni sindacali devono tornare dentro i luoghi di lavoro per elaborare strategie nuove in connessione con altri mondi: università, associazioni di categoria, istituzioni. L'elemento elaborativo diventa fondamentale in un'era che chiede un ripensamento profondo di tutte le organizzazioni; questa sfida non può essere giocata in chiave autoreferenziale. Il mondo sindacale deve quindi aprirsi ad altre sfere della società, permearsi di spunti di riflessione che pervengono da altri spazi e da altre culture.

La seconda: il sindacato come **luogo di condivisione** e non solo di rivendicazione di diritti. È importante non schiacciare la riflessione sul mondo del lavoro solamente sui meccanismi regolativi; occorre inserire al fianco di questa dimensione quella dei valori e delle culture del lavoro. La condivisione di esperienze, proposte e strategie d'azione diventa quindi palestra democratica e luogo educativo allo stesso tempo. Ecco che il sindacato può svolgere (come altre realtà) anche una funzione pedagogica attraverso la costruzione di una nuova partecipazione.

La terza: aiutare i lavoratori a **coniugare la dimensione personale con quella collettiva**, riscoprendo nuove forme di solidarietà tra lavoratori, disoccupati e imprese. Per coniugare competitività e persona è necessario che tutte le organizzazioni sindacali non parlino al passato, ma sappiano prendere ciò che di buono sta dentro questi cambiamenti. L'emergere della centralità della persona come valore potrebbe diventare uno spunto interessante per aiutare un ripensamento della rappresentanza, dal momento che una quota non marginale di lavoratori vede oggi il ruolo del sindacato ininfluente nella regolazione dei rapporti e delle relazioni di lavoro. In questo senso s'inserisce un serio approfondimento sul tema del *welfare aziendale* e di secondo livello e come il sindacato possa co-partecipare a nuovi interventi sociali e territoriali.

La quarta: l'elaborazione di un **nuovo sistema di diritti** che sia compatibile con il paradigma tecnologico e che ragioni seriamente sulle trasformazioni in corso, partendo a titolo esemplificativo da alcune questioni: il diritto alla disconnessione; la questione della privacy; il potenziamento del diritto soggettivo alla formazione e la sua estensione nelle contrattazioni di altre categorie oltre quella metalmeccanica; l'impostazione di un nuovo welfare, a partire dalle innovative e interessanti forme sviluppate da alcune imprese; la rimodulazione degli orari di lavoro.

Credo infine sia necessario costruire nuovi spazi (neutri) in cui coloro che hanno compiti di responsabilità si ritrovino, fuori dalle dinamiche dell'organizzazione, senza ansia da prestazioni, posizionamenti da tutelare, per confrontarsi seriamente sui cambiamenti e sulle strategie globali delle organizzazioni di rappresentanza *tout court*.

Oggi, tutti i corpi intermedi, sono in grossa fatica perché soffrono di una penuria di pensiero a medio-lungo termine. Per tale ragione come Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, insieme ad alcuni amici già impegnati nel mondo sindacale, si sta lavorando per creare un gruppo (trasversale) di sindacalisti e aperto ad altre incursioni (ricercatori, imprenditori, studiosi) affinché insieme si possa riflettere sulle trasformazioni in corso, coglierne le principali opportunità e veicolarle nelle proprie organizzazioni di riferimento. Il progetto in questione potrà prendere forma come **"Sindacato 4.0: percorsi per valorizzare la rappresentanza oggi"**.

In quell'occasione siamo partiti da una testimonianza di un giovane ragazzo che ha prestato servizio presso una delle realtà imprenditoriali della c.d. gig economy (l'economia dei lavoretti), per ascoltare dalla sua stessa voce la tipologia di lavoro e la domanda di rappresentanza da parte di una generazione che ha mutato profondamente il suo modo di vedere la partecipazione nei luoghi di lavoro.

Di seguito si riporta il testo dell'esperienza raccontata nel seminario precedentemente descritto.

Buongiorno, mi chiamo Davide Roncaglione, ho 24 anni e sono un (ormai ex) fattorino di Foodora, una delle numerose società di consegne cibo a domicilio nate insieme alla cosiddetta gig economy.

Per molti queste poche righe sono già sufficienti ad innescare innumerevoli discussioni sul tema del lavoro quindi cercherò di raccontare brevemente in cosa consiste il lavoro dei riders (i fattorini).

Foodora fornisce tutto l'occorrente per svolgere l'attività di consegna (sacchetti, zaino, giubbotto, casco, luci...) tranne la bici e lo smartphone, dei quali il lavoratore è totalmente responsabile.

L'assegnazione dei turni avviene tramite un'app dedicata che il rider scarica sul proprio telefono, i turni possono variare dalle 2 alle 5 ore, sempre nelle fasce di pranzo o cena.

Confermato il turno il rider è pronto a montare in sella, la destinazione? Bella domanda!

Possono passare anche diverse decine di minuti prima che una notifica sullo schermo informi il fattorino che ha una nuova consegna, tutto dipende da un algoritmo che decide a chi dare l'ordine in base a posizione, quantità di ordini e statistiche del rider.

L'app indica l'indirizzo del locale, gli elementi che compongono l'ordine e il tempo di consegna previsto; solo una volta confermato il ritiro del pasto viene visualizzato l'indirizzo del cliente.

Può capitare che si accumuli del ritardo a causa del traffico o (più sovente) del ristorante in questo caso il rider non solo perde del tempo e non può portare a termine altre consegne, ma diventa anche "meno affidabile" agli occhi dell'algoritmo, per non parlare della soddisfazione del cliente nel vedersi portare la cena in ritardo.

Una volta consegnato l'ordine al cliente l'app può assegnare immediatamente un altro ordine oppure lasciare il fattorino in attesa (e in allerta) di un nuovo compito fino alla fine del turno.

Personalmente devo ammettere che lavorare in bici era anche divertente e avere turni molto flessibili mi permetteva di conciliare diverse attività, ma è davvero difficile pensare a questo come unico sostentamento economico per la realizzazione del proprio futuro sia sociale che professionale.

Parlando del "caso Foodora" è necessario sottolineare anche la protesta dei fattorini in bici che ha recentemente infervorato su tutti i notiziari, sostanzialmente la società di consegne ha cambiato il tipo di contratto dei propri dipendenti passando da una paga oraria ad una "a consegna".

In questo modo il fattorino non è retribuito in base al tempo che mette a disposizione dell'azienda, più una "aggiunta" per ogni ordine, ma invece viene pagato in base alle consegne che effettua.

Chiaramente questo incentiva i riders a sfrecciare per portare a termine il proprio compito nel minor tempo possibile per raggiungere lo stesso compenso che con il "vecchio" contratto si poteva ricevere anche se durante il turno arrivavano pochi ordini.

Il ricambio di personale in un'azienda di questo tipo è piuttosto elevato, al punto tale che non si percepisce nessun tipo di legame o appartenenza, né da parte dei lavoratori né dalla committente.

Di fatto se si presenta "un problema" per un fattorino è molto più semplice decidere di cambiare società alla quale prestare il proprio servizio piuttosto che interrogarsi e confrontarsi con colleghi e "superiori"; analogamente l'azienda sa di poter contare su un organico abbastanza numeroso da non risentire della dimissioni di singoli lavoratori.

Con tali premesse viene da chiedersi se ci sia posto per i sindacati in una situazione lavorativa di questo tipo e quale sia il loro ruolo.

Da questo appuntamento il gruppo sul sindacato ha deciso di avviare una riflessione ad ampio spettro sui temi del lavoro, della rappresentanza e delle trasformazioni, aprendo la partecipazione a soggetti che non siano esattamente coincidenti col mondo sindacale. Serve infatti ricostruire una narrazione sul lavoro che corrisponda alla realtà delle cose, a costruire luoghi di discernimento comunitario che evitino i facili stereotipi e le analisi fai da te.

Il 14 dicembre l'UPSL di Torino e il gruppo d'ambiente sul sindacato ha promosso un primo incontro di riflessione sul tema "lavoro e festa", invitando Cristina Vignola (segretario generale FISCASCAT CISL Alessandria) e Tommaso Marino (segretario nazionale del MLAC) a riflettere sulle nuove forme di lavoro (soprattutto nel settore commerciale) e sul rapporto che si instaura con il riposo, le relazioni e la festa, etc.

L'incontro è stato un momento di studio collettivo, frutto della condivisione di due esperienze; la prima di rappresentanza sindacale, la seconda di pro-attività di una comunità cristiana sul tema della festa domenicale. Tale momento non si è pertanto configurato come l'annuncio di principi o verità pre-confezionate, bensì come spazio di riflessione e di ricerca.

Nell'introduzione, curata da Gianni Baratta, è stata sottolineata la contraddizione del mestiere sindacale: da un lato i lavoratori chiedono di difendere i diritti acquisiti e le conquiste sindacali ottenute, dall'altro chiedono allo stesso sindacato di non occuparsi di aspetti altri dell'esperienza lavorativa (es. su come si svolge il proprio lavoro).

Sono state evidenziate tre questioni problematiche attorno al rapporto tra il lavoro e la festa:

1. Il **valore della fede e della comunità cristiana**: quale tempo per ritrovarsi attorno alla Parola di Dio?
2. Il **valore del riposo**: viene richiamato questo elemento come passaggio dalla schiavitù alla libertà, alla possibilità di dedicare la propria vita ad interessi e sfere non prettamente produttive. Come si connette tutto ciò con la necessità di creare sviluppo, competitività, benessere e generare opportunità di lavoro? Il mestiere del sindacalista entra prepotentemente anche nelle scelte private delle persone; molti accordi sindacali, nel settore commerciale, sono stati improntati alla tutela dell'occupazione, ma hanno messo in discussione equilibri personali e familiari.
3. Il **valore della socialità e la questione dei consumi**: una società improntata sulla soddisfazione dei desideri continui dei clienti richiede una realtà lavorativa sempre attiva e in fermento. Per esercitare appieno la cittadinanza non bisognerebbe evitare facili scissioni tra l'essere lavoratori, l'essere consumatori e l'essere sindacalisti, attivando al contrario la dimensione della responsabilità personale?

L'incontro è quindi stato guidato dalle due testimonianze precedentemente richiamate.

La prima, quella di Cristina Vignola, si è soffermata sul caso di Serravalle Scrivia, outlet famoso nella zona dell'alessandrino che ha richiamato l'attenzione della cronaca per la scelta di rimanere aperti anche nella giornata di Pasqua nell'aprile 2017<sup>2</sup>. La decisione di aprire nelle festività pasquali ha creato un polverone mediatico in cui si è affrontato il tema di come garantire ai credenti la possibilità di festeggiare il più importante momento di fede dell'anno, ma ha anche contrapposto i lavoratori della Bauli (azienda in crisi), a rischio licenziamento, con quelli dell'Outlet che invece protestavano per non lavorare. Dietro alla mediaticità data dal caso, i lavoratori insieme alle rappresentanze sindacali hanno rivendicato condizioni

---

2

<https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-01/l-apertura-pasqua-dell-outlet-serravalle-diventa-caso-093332.shtml?uuid=AE4rljx>

più umane per esercitare il proprio lavoro: è stato infatti avviato un processo di contrattazione sulla vivibilità dei luoghi e sulle pause pranzo.

Dalla relazione si possono dedurre i seguenti nodi critici:

- interrogarsi su quanta occupazione reale ha prodotto l'apertura domenicale dei centri commerciali: è così vero che l'apertura selvaggia e indiscriminata crea occupazione? Il rapporto è direttamente proporzionale?
- applicare controlli e regolamenti già vigenti perché spesso rimangono lettera morta. Il tema di riferimento è chi viene riconosciuto come comune turistico: si può però paragonare un museo ad un centro commerciale?
- umanizzare il lavoro, restituire dignità alle persone e dare giusto valore alle cose. La possibilità di consumare non sta diventando un diritto assoluto?

La seconda esperienza, raccontata da Tommaso Marino, parte dal racconto di una signora della comunità di Collegno che testimoniava di non poter partecipare più alla Messa domenicale perché in quel tempo lei lavorava. La comunità cristiana ha deciso di avviare una ricerca sul tema, prendendo in seguito la decisione non andare più la domenica a fare la spesa nei centri commerciali. La proposta ha creato fratture all'interno della stessa comunità, nella quale non tutti hanno condiviso la scelta, soprattutto tra le giovani generazioni che ritengono molto comodo fare la spesa nei giorni festivi.

Anche in questo caso, dalla relazione, si possono desumere alcune questioni chiave attorno a cui è necessario proseguire la riflessione:

- riflettere, anche come comunità cristiana, attorno ai luoghi di socializzazione: chi crea socialità oggi? quali sono i luoghi in cui si curano le relazioni in modo non economico? Le proposte delle comunità sono in grado di essere aggregative (ma non nella logica della contrapposizione)?
- distinguere i servizi essenziali (cura della salute, tutela della sicurezza) da quelli accessori (es. commercio e consumo) per interrogarsi sulle forme del lavoro domenicale e festivo;
- educare a nuovi stili di vita e di consumo in cui si richiama alla responsabilità dei cittadini nelle scelte (es. il voto col portafoglio spesso richiamato dall'economista prof. Leonardo Becchetti);
- modello di sviluppo economico: prevediamo una società h24? La crescita economica può coniugarsi con altre esigenze personali e sociali?

Nel dibattito post testimonianze sono emersi i seguenti elementi di riflessione:

- puntare nuovamente sulla funzione pedagogica ed educativa delle organizzazioni e dei corpi intermedi (compreso il sindacato) per sensibilizzare le persone a fare altre scelte di vita e non improntare il tempo libero alla ricerca esclusiva del consumo durante le festività;
- fare raffronti e studi con l'estero: come e quanto aprono gli esercizi commerciali?
- necessario rinvigorire il panorama intellettuale sui temi evocati; l'unico a proferire parole significative sui modelli economici e sul lavoro pare essere

 Arcidiocesi di Torino  
Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro  
Venerdì 14 Dicembre 2018 dalle 16:00 alle 18:00

**IL GRUPPO D'AMBIENTE DEI SINDACALISTI**  
ORGANIZZA  
UN INCONTRO DI RIFLESSIONE SUI  
**CONSUMI, LAVORO ED ETICA**

presso  
Centro diocesano di Azione Cattolica  
Corso Matteotti 11, Torino (citofonare Segreteria al 5° piano)

intervengono:  
- Cristina Vignolo, Segretaria generale Fisascat C/SL, Alessandria - Asti  
- Tommaso Marino, Segretario nazionale MLAC

a seguire APERITIVO

Per informazioni:  
ARCIDIOCESI DI TORINO  
Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro  
Via Val della Torre 3 - 10149 TORINO  
Tel. (011)51.56.355 - Fax. (011)51.56.359  
e-mail: lavorg@diocesitorino.it



papa Francesco. Necessario ripensare ad una società in cui il liberismo e il consumismo non siano gli elementi trionfanti; ripensamento generale delle regole di convivenza sociale nel rapporto lavoro, riposo, consumi e modello di sviluppo;

- uscire dalle tifoserie e dalle prese di posizione ideologiche per interrogarsi se il consumo sia da considerarsi un diritto;
- non solo conciliazione tra i tempi della vita e quelli del lavoro, ma serve armonizzare anche gli attori di riferimento,
- pensare all'unicità della persona e non frammentarla: siamo allo stesso tempo lavoratori, pazienti, consumatori, ovvero un'unica persona umana;
- riflettere seriamente se le chiese, prima delle aperture domenicali, fossero piene, senza additare colpe e responsabilità a fenomeni esterni. Evitare pertanto crociate e battaglie poco significative;
- Richiamare al concetto di responsabilità personale e comunitaria sugli stili di vita e sui consumi.

L'incontro si è concluso pensando che il percorso potesse continuare all'interno del prossimo ritiro sindacalisti promosso dall'Ufficio regionale per la Pastorale Sociale e del lavoro (19 gennaio, Pianezza).

Note personali e proposte.

Ritengo, alla luce delle riflessioni emerse in questi mesi, agire su un duplice piano, da non interpretarsi in contrapposizione, bensì complementare:

- a) Proseguire e potenziare il gruppo su lavoro, trasformazioni e rappresentanza, composto da sindacalisti e altri soggetti interessati (imprenditori, ricercatori, comunità cristiane, etc), promuovendo occasioni di formazione, dibattito e discussione.
- b) Avviare una ricerca (azione), supportata da qualche ricercatore professionista, sulla percezione del ruolo e della missione del sindacalista all'interno delle organizzazioni confederali torinesi (o piemontesi). Ritengo, su questo elemento, urgente supportare una riflessione autocritica da parte del sindacato.

Alessandro Svaluto Ferro

*Direttore Pastorale Sociale e del Lavoro*

## **MATERIALI IN CARTELLINA**

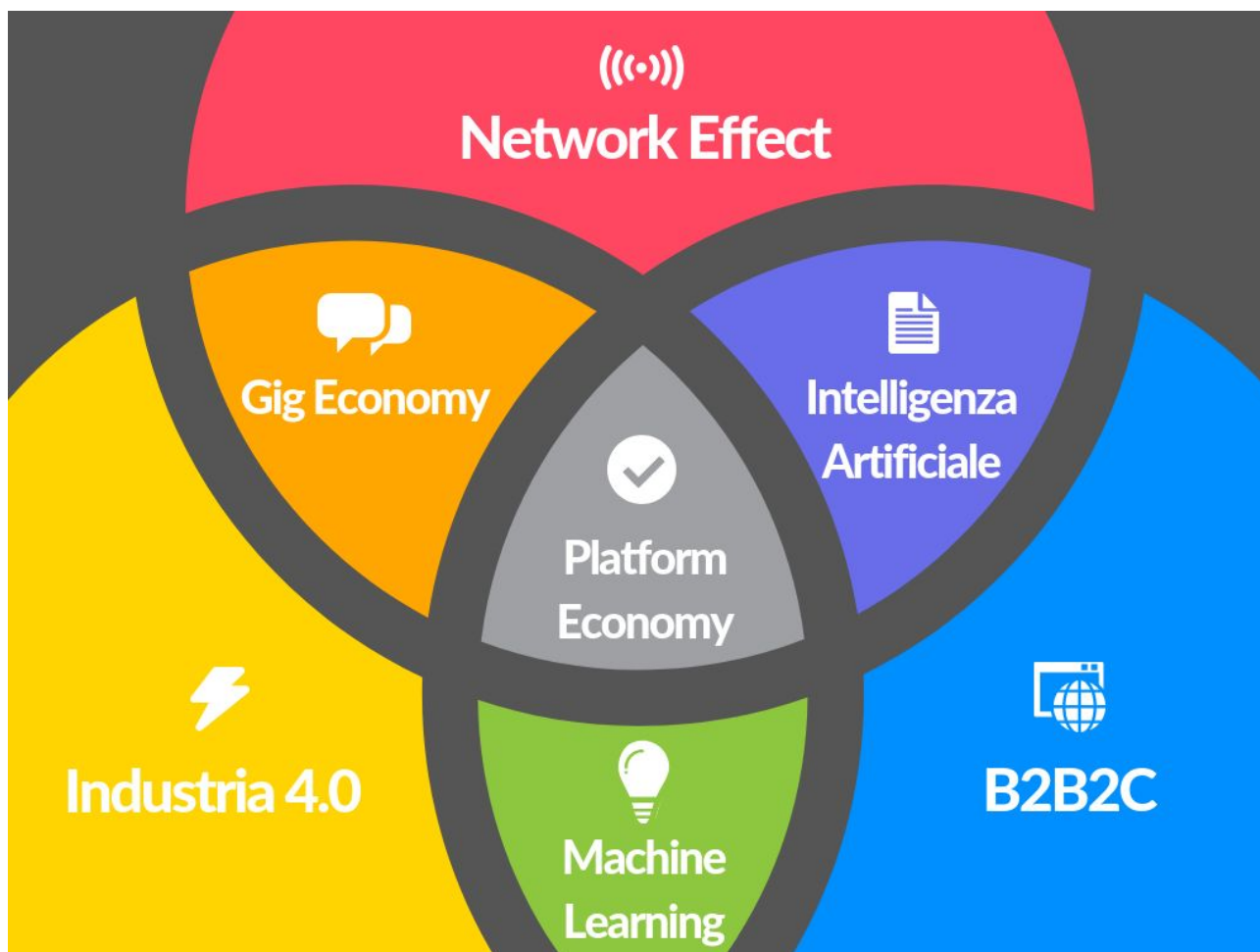
[Social innovation](#) 11.12.2018



## Dalle piattaforme digitali alle reti. L'economia del futuro è già qui

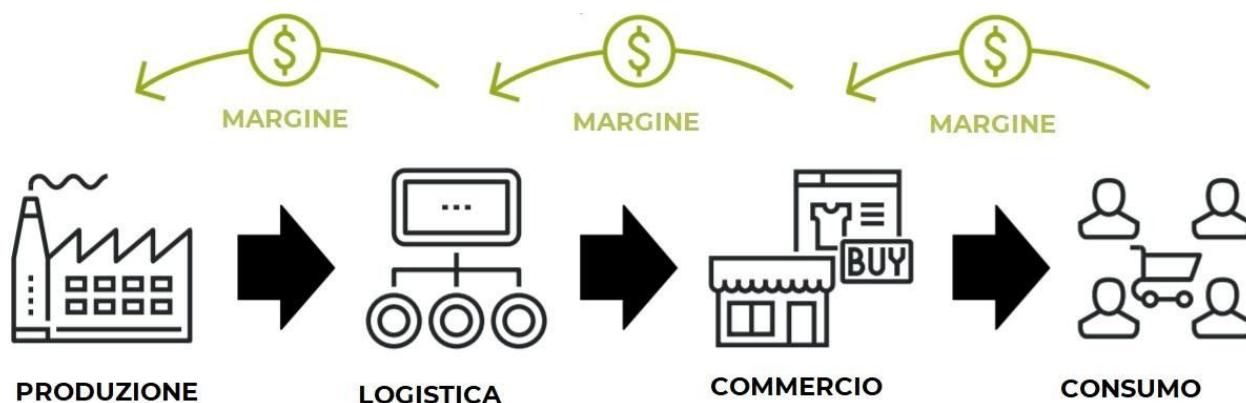
Produttori/venditori, consumatori e lavoratori collegati in rete. Amazon, Apple, Google, Alibaba, Uber e Airbnb sono già a bordo. Con numeri da capogiro

Le definizioni di platform economy si sono evolute nel corso degli ultimi anni: dalla **co-buying economy**, un'economia di scala realizzata su tecnologie informatiche, al B2B2C Business to Business to Consumer, i cui esempi più noti sono eBay, Amazon e Alibaba, fino ad arrivare alla gig economy, le piattaforme di sharing economy Uber e AirBnB e all'economia dell'effetto rete, come ad esempio l'intelligenza artificiale, il machine learning e l'industria 4.0.



quadro semantico della platform economy – elaborazione Andrea Vecci

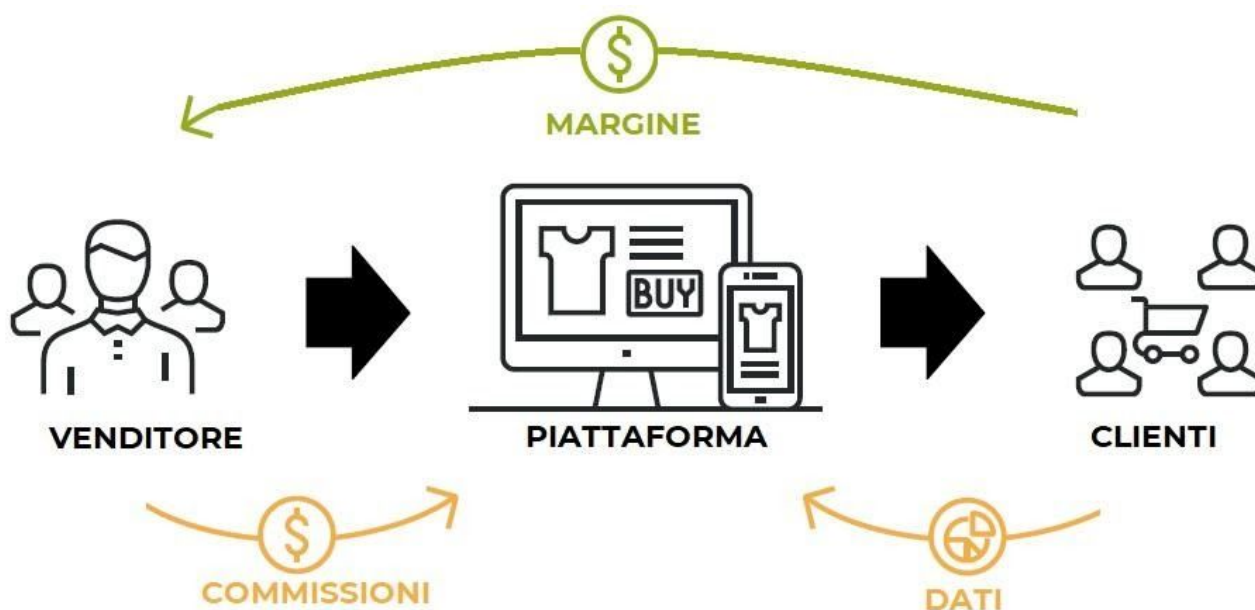
Possiamo considerare la platform economy come l'erede di una cultura economica nata negli anni '90 che ha visto spostare l'attenzione delle imprese commerciali dalla centralità del cliente e dei suoi bisogni alla relazione con esso, all'interconnessione con il suo mondo.



Il modello economico tradizionale – elaborazione Andrea Vecci

### Dal modello tradizionale alle piattaforme

Nel modello economico tradizionale, c'è un flusso di marginalità attraverso la catena del valore in cui ogni attore ne trattiene un pezzo. **Alla fine della catena del valore c'è il cliente, che paga interamente tutti i margini.** Le informazioni su quel cliente restano solo agli attori economici posti alla fine della catena del valore. In questo modello convivono due priorità: **comprare a basso prezzo e vendere a un prezzo più alto.** Il marketing, la user experience e i programmi di fidelizzazione funzionano solo se confermano questo flusso di marginalità.



modello economico a piattaforma – elaborazione Andrea Vecci

Il modello di **business delle piattaforme** è quello utilizzato dalle imprese digitali quali **Amazon, Apple, Google, Alibaba, Uber e Airbnb**: queste aziende collegano gli acquirenti e i venditori su scala globale, con ritmi di crescita velocissimi.

**Al centro di questo modello c'è una piattaforma digitale** in cui produttori o venditori incontrano i consumatori. In tal modo, gli attori della piattaforma pensano ai **clienti** non come a qualcuno posto alla fine di una catena del valore, ma ad **una entità con cui possono interagire.** Questo implica, non solo l'avere più prodotti e servizi, ma anche poter creare nuove soluzioni ricombinando questi tra loro. La

piattaforma prende una commissione che è praticamente un profitto puro. Questo è un modello *multiple win*: il cliente ha trovato il prodotto o il servizio ad un prezzo competitivo, il venditore ha aperto un nuovo canale di vendita privo di rischi dove tecnologie, infrastrutture e costi di marketing sono interamente assunti dalla piattaforma e la piattaforma aumenta il potenziale di fidelizzazione del cliente essendo in grado di offrire più prodotti, più prezzi competitivi, in ottica di economia di scala.

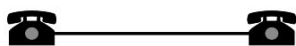
Il cuore pulsante della piattaforma sono i **dati**: la piattaforma può trovare modi per migliorare l'esperienza del cliente e offrire prodotti più adeguati, condividendo i dati anche con i partner nell'ecosistema.

### Il Network Effect

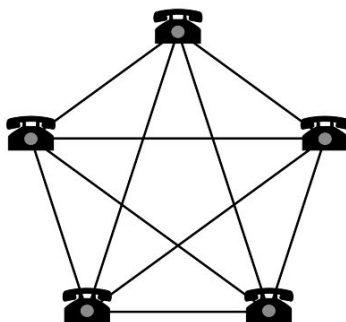
L'effetto rete sfruttato dalle piattaforme è una economia di scala dal lato della domanda: esiste un'influenza positiva portata agli altri utenti dall'aggiunta di un ulteriore utente. Basti pensare alla rete ferroviaria: l'aumento degli utenti rende più conveniente per il gestore aumentare la frequenza su una linea. Tutti gli utenti beneficiano dell'aumento di una tratta, miglioramento che a sua volta attira nuovi utenti.

Network Effect

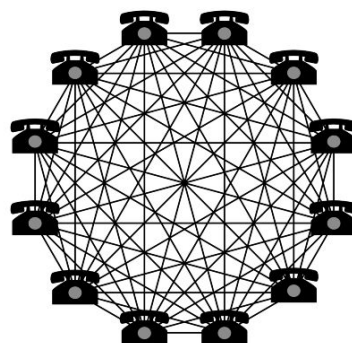
più utenti = più valore



2 telefoni = 1 interazione



5 telefoni = 10 interazioni



12 telefoni = 66 interazioni

Network Effect – elaborazione Andrea Vecchi, fonte Wikipedia

Quando è presente un network effect, il valore di un prodotto o servizio aumenta in base al numero di altri utenti che lo utilizzano: questo è stato il mantra per molti social network, quello cioè di aumentare velocemente il valore per ogni membro a mano a mano che un maggior numero di utenti si aggiunge.

Gli effetti della platform economy diventano significativi solo dopo che è stata **raggiunta una determinata massa critica**. Nel 2007 Apple ha rilasciato l'iPhone seguito dall'app store. La maggior parte delle app per iPhone si basa fortemente sull'esistenza di forti effetti di rete. Ciò consente al software di crescere rapidamente in popolarità e di diffondersi a una vasta base di utenti con un marketing molto limitato.

Un ulteriore vantaggio per i mercati digitali è che sono **liberi dai vincoli geografici**, il che significa che il valore del network è essenziale per quanti vogliono espandersi in nuovi mercati. La Cina e gli Stati Uniti stanno guidando la carica in questo settore, seguita dall'Europa, dove i quattro paesi con importanti attori del mercato sono Germania, Francia, Spagna e Polonia. La Brexit porterà con sé un distacco dall'economia europea del Regno Unito, che in questo settore detiene la leadership delle piattaforme fintech.

Anche **la nuova direttiva sui servizi di pagamento (PSD2)** potrebbe contribuire a rendere le piattaforme generalmente più attraenti per il commercio, soprattutto per coloro che offrono beni fisici o immateriali per la vendita internazionale. La direttiva di Bruxelles crea un quadro normativo standardizzato per tutti i

pagamenti on line all'interno dell'Unione europea e, in una certa misura, riguarda anche il commercio con altri continenti. Nel Regno Unito una soluzione compatibile con PSD2 dovrà essere messa in atto dopo la Brexit.

## Numeri e logistica da capogiro

Questi cambiamenti nei modelli economici hanno sorpreso anche i primi della classe in diversi settori, che non sono stati capaci di concentrare la propria attenzione su come diventare un operatore di piattaforma facendo uso della tecnologia. Il time-to-market delle piattaforme AirBnB e Amazon rispetto a Hilton e Walmart, i campioni in carica del modello tradizionale, è stato uno degli elementi di successo e di spiazzamento.



dati istituzionali 2017- elaborazione Andrea Vecci

**Terry von Bibra**, General Manager Europa di **Alibaba Group** ha dato i risultati del **Global Shopping Festival 2018**: decine di milioni di negozianti e 2 miliardi di utenti. L'11 novembre cade infatti lo shopping festival cinese, celebrato con grandi offerte in tutto il mondo, iniziativa che vede in prima fila il gruppo Alibaba che pochi giorni fa, durante le celebrazioni del 2018 ha **fatturato un miliardo di dollari nel primo minuto**, 10 miliardi nella prima ora e **31 miliardi a fine giornata**.

Il commercio transfrontaliero di ordini postali on line ha già un'elevata rilevanza. Nel 2017 secondo Andrus Ansip, il commissario europeo per il Digital Single Market, il 42% degli acquirenti on line in Europa ha ordinato beni dall'estero. Gli acquirenti spagnoli (55%), britannici e italiani (48% ciascuno) sono particolarmente propensi a sfruttare questa opportunità, con meno probabilità che i tedeschi (33%) lo facciano a causa dell'ampia gamma di prodotti e della rigida concorrenza sui prezzi sul mercato interno.

Prime Air, la compagnia dei vettori aerei di Amazon, copre già la consegna in un giorno nel 91% del territorio degli Stati Uniti. E Amazon, questa è la novità, [si è iscritta al registro degli operatori postali in Italia](#) e farà concorrenza a Poste Italiane.

### Lavoro, etica e reputazione

Alcune delle esternalità sociali di questi modelli, analizzate anche dallo speciale di Valori n. 142, ruotano attorno alla **mancanza di una governance democratica delle piattaforme**, al margine di intermediazione, all'**iper-sfruttamento** e alla **precarietà dei lavoratori**. Nel corso del [Platform Economy Summit Europe](#), tenutosi a Berlino dal 20 al 22 novembre 2018, si sono affrontati temi utili ai policy makers europei e internazionali, in modo da raccordare l'evoluzione di queste economie con quella dei regolatori.

Le piattaforme digitali **collegano anche i lavoratori con i consumatori**, non solo i produttori: l'architettura dei modelli di business fin qui analizzati ha importanti conseguenze per il mondo del lavoro, potendone influenzare positivamente le capacità o promuoverne negativamente lo sfruttamento.

Il noto esperto di piattaforme [Sangeet Paul Choudary](#) e l'organizzazione mondiale del lavoro (ILO) propongono una **riforma delle piattaforme digitali** che affronti il tema dell'asimmetria delle informazioni a cui hanno accesso i lavoratori e policy makers per determinare se una piattaforma mercifichi il lavoro o se invece consenta ai lavoratori di differenziarsi e crescere.

Nell'economia delle relazioni e delle review, allora, anche **la reputazione di un lavoratore contribuisce alla reputazione della piattaforma**: sarà determinante rendere interoperabile questa reputazione per aumentare il potere contrattuale.

Riguardo l'ingaggio dei lavoratori delle piattaforme, è arrivata la notizia che oltre 300 impiegati di Google hanno firmato una lettera aperta per chiedere la chiusura di un progetto che di fatto crea un motore di ricerca che rispetti e agevoli la censura in Cina.

**La proprietà esclusiva dei dati da parte della piattaforma** ostacola l'efficacia del regolatore a cui manca la visibilità dei comportamenti effettivi sulla piattaforma. Un negoziato efficace tra regolatori e piattaforme sarà quello tra flessibilità delle regolamentazioni e accesso a quei dati che offrono una comprensione dei comportamenti senza minare alla competitività della piattaforma.

Con l'accesso ai dati i regolatori potrebbero funzionare essi stessi come una piattaforma multi-lato: i lavoratori che utilizzano la piattaforma sono produttore di dati mentre i policy makers potrebbero analizzarli e proporre interventi normativi basati sull'effettivo comportamento del mercato. Questo permetterebbe anche alla regolamentazione di stare al passo dell'innovazione.

**La sostituzione di persone con macchine intelligenti e algoritmi** all'interno dei mercati non evita, anzi accelera, la tendenza alla **compressione dei redditi e dei profitti** prevista dalle ipotesi economiche classiche e neoclassiche.

Ma l'ossessivo richiamo alla possibilità che le macchine sostituiscano certi compiti svolti dalle persone rischia di non condurre all'approfondimento, ma soltanto alla paura. Ad oggi vi sono ipotesi che prevedono sia una diminuzione dei posti di lavoro sia una migrazione da alcuni compiti ad altri con un saldo non necessariamente negativo, sebbene questo non annulli l'impatto sui lavoratori che rischiano di uscire dal ciclo.

**La paura è un ottimo strumento per il governo delle coscienze**, ma non per lo sviluppo del pensiero critico e dalla creatività richieste dalla grande trasformazione in atto dell'economia della conoscenza.

## I lavoratori assunti dalle piattaforme digitali in Italia? Sono solo 2000

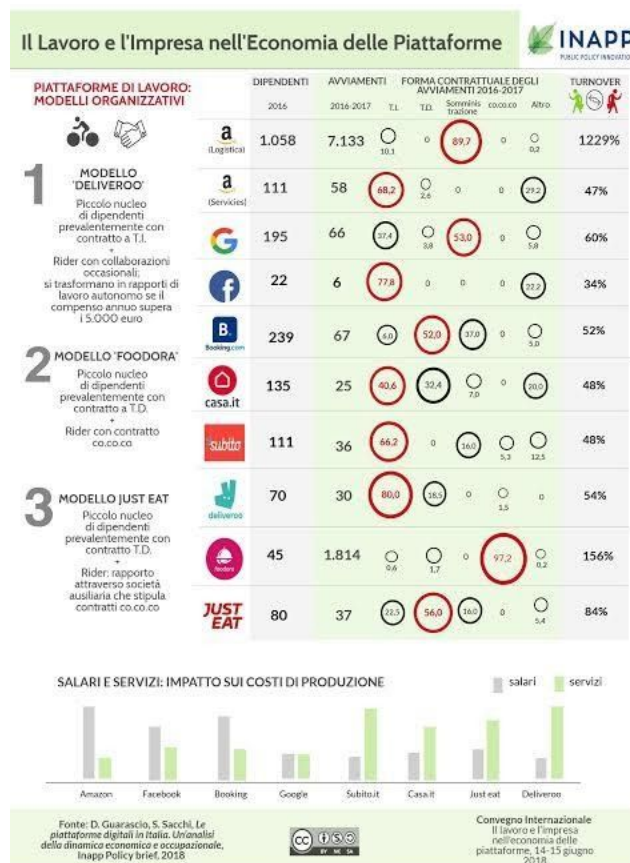
**Le piattaforme digitali nel nostro Paese, da Google a Foodora, superano di poco i 2mila dipendenti, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Facebook in Italia conta solo 22 dipendenti. Deliveroo, Foodora e Just Eat non arrivano a 200 dipendenti. A fronte di profitti milionari**

(TOBIAS SCHWARZ / AFP)

**Ricavi a sei zeri, pochissimi lavoratori assunti, stipendi e tasse basse.** È il modello di business delle grandi piattaforme digitali presenti in Italia, da Google ad Amazon, passando per Facebook, Foodora e Deliveroo. Le nove principali piattaforme nel nostro Paese superano di poco i 2mila lavoratori dipendenti, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Le tre big del food delivery, Foodora, Deliveroo e Just Eat, non arrivano nemmeno a 200 assunti. Ad avere l'ufficio più piccolo è Facebook, che da noi conta solo 22 dipendenti.

Una minuscola fetta di lavoro, per un mercato che invece solo per le vendite online nel nostro Paese supera i 25 miliardi di euro di fatturato (stima Accenture). E che si avvale per lo più di lavoratori non contrattualizzati e con scarse tutele. L'Inapp, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, per la prima volta ha realizzato uno studio basato su analisi dei bilanci, composizione del personale e avviamenti professionali di queste aziende che hanno messo radici in Italia, facendo emergere come la crescita delle Big del tech nel mercato nostrano non corrisponde affatto a una crescita dei posti di lavoro né delle tasse pagate.

«Guardando i dati, viene fuori una dinamica economica del tutto nuova: alti profitti e una grossa penetrazione di mercato, a cui corrisponde una bassa intensità occupazionale, il più delle volte con contratti non subordinati», spiega Dario Guarascio, ricercatore di Inapp.



Basti pensare, ad esempio, che due colossi come **Google e Facebook nel 2016 avevano solo 195 e 22 dipendenti**. Numeri bassi che si possono spiegare con la natura tecnologica di queste piattaforme, che offrono servizi immateriali replicabili senza costi aggiuntivi. «L'occupazione che questo tipo di piattaforme genera è circoscritta a profili manageriali e tecnici deputati alla cura della piattaforma e delle applicazioni», spiega Guarascio. E lo stesso discorso vale per le piattaforme di intermediazione per gli acquisti, come **Casa.it, Subito.it e Booking, che contano rispettivamente 135, 111 e 239 dipendenti**. Numeri spiccioli per le enormi fette di mercato che coprono.

Una sproporzione rispetto ai ricavi di queste aziende. Tanto più che la crescita dei profitti non è seguita affatto da una crescita proporzionale dei salari. Ad aumentare, sono per lo più quelli dei livelli più alti, relativi ai manager. Senza contare che in molte di queste piattaforme molte mansioni, soprattutto quelle **meno qualificate, sono affidate a collaboratori autonomi senza contratti subordinati**. Mostrando una forte disuguaglianza tra lavoratori anche all'interno delle stesse piattaforme.

Le nove principali piattaforme digitali nel nostro Paese superano di poco i 2mila lavoratori dipendenti, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Le tre big del *food delivery*, Foodora, Deliveroo e Just Eat, non arrivano nemmeno a 200 assunti

Cosa che vale soprattutto per le aziende **Big delle consegne del cibo a domicilio. Deliveroo conta solo 70 dipendenti, Foodora 45, Just Eat 80. Meno di 200 assunti in totale**. E nessuno di questi è un rider, che invece sono circa 3mila solo nella città di Milano. Il modello qui è l'esternalizzazione di gran parte delle mansioni, che vengono affidate a contratti con lavoratori riconosciuti come "fornitori" o "collaboratori", senza sottoscrivere alcun contratto da dipendente. Non a caso, **i costi dei servizi sono il doppio rispetto al costo del lavoro per Just Eat e addirittura sei volte di più per Deliveroo**: l'ipotesi è quindi che il pagamento della flotta dei rider non rientri tra il costo del personale, ma venga categorizzato solo la voce delle forniture. Uno squilibrio che si può notare anche per Casa.it, Subito.it e Petme.

Ma se tutte e tre le piattaforme del food delivery hanno uno **zoccolo duro di pochi dipendenti qualificati**, ognuna poi regola in maniera diversa i rapporti con i fattorini per le mansioni di consegna. Foodora, che per i suoi dipendenti usa soprattutto contratti a tempo determinato di breve durata (il tasso di turnover è molto alto), per le consegne dei pasti usa invece soprattutto Cococo con pagamento per consegna. Anche Just Eat usa i Cococo per i suoi rider, che però vengono contrattualizzati attraverso una società terza di cui la piattaforma si avvale. Il "modello Deliveroo" prevede invece l'uso di contratti di collaborazione occasionale o, se il rider guadagna i 5mila euro l'anno, la partita Iva.

L'unica eccezione per numero di dipendenti in Italia è **Amazon**, che nel 2016 contava 1.169 assunti: un'eccezione dovuta alla rete di raccolta e smistamento di beni dei magazzini di **Amazon Logistica**, che richiede più lavoratori rispetto alle tradizionali piattaforme, il più delle volte (89,7%) assunti però con **contratti di somministrazione** ([Amazon ha sfiorato addirittura il tetto delle somministrazioni e ora l'ispettorato del lavoro ha chiesto l'assunzione per 1.300](#)). Gli avviamenti professionali in Italia per Amazon Logistica nel periodo 2016-2017 sono stati 7.133, a fronte di 1.058 dipendenti riportati nel bilancio. **Cifre che rivelano anche un tasso di turnover pari al 1229%, il che «fornisce una misura del grado di volatilità occupazionale all'interno della singola impresa»**, spiegano da Inapp.

C'è un problema molto rilevante di distribuzione dei guadagni delle piattaforme digitali, che da un lato non si trasformano in occupazione e dall'altro non alimentano la capacità redistributiva dello Stato attraverso le imposte

*Stefano Sacchi, presidente di Inapp*

E poi arrivano **le tasse**. Le imposte e gli oneri sociali pagati dalle grandi piattaforme digitali sono solo una piccolissima parte rispetto al valore aggiunto e agli utili per dipendente, e soprattutto rispetto ai profitti. Che, comunque, per le Big, non sono mai così alti come ci si aspetterebbe. «Gran parte della ricchezza di Bezos, Zuckerberg & co. deriva dal valore crescente delle azioni in Borsa», spiega Maurizio Franzini, docente di politica economica all'Università La Sapienza. Non a caso, «i grandi manager ricevono

retribuzioni fisse relativamente basse, ma moltiplicano i loro guadagni grazie alle alte stock options che ricevono». Il prezzo delle azioni di Amazon oggi è di quasi 1.500 dollari. Dieci anni fa non si arrivava a cento dollari. Sproporzioni e paradossi che rendono difficile anche ogni forma di regolamentazione. **Basti pensare che quando Facebook acquistò Instagram per 1 miliardo di dollari, Instagram contava solo 13 (!) dipendenti.**

«C'è un **problema molto rilevante di distribuzione dei guadagni delle piattaforme digitali**, che da un lato non si trasformano in occupazione e dall'altro non alimentano la capacità redistributiva dello Stato attraverso le imposte», spiega **Stefano Sacchi**, presidente di Inapp. «Insieme al problema di come garantire adeguata protezione sociale ai lavoratori della gig economy, la questione fondamentale dei prossimi anni è come redistribuire i guadagni di produttività e il valore aggiunto che vengono dal progresso tecnologico. L'alternativa è una società fortemente polarizzata, un modello insostenibile dal punto di vista della necessità di garantire sostegno politico diffuso alle democrazie liberali e incompatibile con la coesione sociale».

\*\*\*

La precisazione di Subito.it

*Dal 2007 ad oggi il numero dei dipendenti è cresciuto del 43,4% media annua, passando da 4 a 147 dipendenti in 10 anni. La crescita a doppia cifra del fatturato è stata quindi costantemente accompagnata da una crescita organica del personale. A ciò si deve aggiungere che il 40% degli assunti lavora in Prodotto e Tecnologia, due aree aziendali che richiedono competenze altamente specializzate. Inoltre, come espressamente dichiarato anche nella ricerca, Subito ha il 98% di contratti a tempo indeterminato, l'1% di stage e solamente l'1% di contratti di somministrazione. Questi dati dimostrano l'interesse di Subito per i propri dipendenti ai quali mette a disposizione anche piani di welfare strutturati comprensivi della possibilità di lavorare in smart working e volti allo sviluppo del work-life balance. Tutto ciò è confermato anche dalla classifica del Great Place to Work 2018 che ha visto Subito posizionarsi in 15esima posizione tra le medium companies. Subito è parte di Schibsted Italy, una realtà composta anche da una società di servizi, Schibsted Italy Business, che si occupa del customer care e del teleselling per i clienti privati e professionali di Subito. Schibsted Italy Business è nata nel 2015 dalla decisione di internalizzare questi servizi, prima in capo a società esterne. Questa realtà è cresciuta in poco tempo e rappresenta un casus quo rispetto al panorama italiano. Ad oggi conta 114 dipendenti (+118% rispetto al 2015), il 79% dei quali con un contratto indeterminato. Ad oggi solamente il 16% ha un contratto a tempo determinato o di somministrazione e si consideri che dei somministrati nel 2017 oltre il 95% è stato assunto con contratto indeterminato.*

### **Cambiamenti a tempo indeterminato (III) – Alla ricerca di nuovi modelli di rappresentanza**

Terza puntata della rassegna sui mutamenti del mondo del lavoro; in questa pillola desidero approfondire il tema della rappresentanza e, nello specifico, del sindacato. C'è ancora uno spazio significativo per il sindacato dentro il paradigma tecnologico digitale? Che ruolo dovrà e potrà ritagliarsi? Al termine dell'articolo lancio un'idea di lavoro in collegamento con la Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino: il sindacato 4.0

La scorsa settimana ho incontrato un giovane ragazzo che ha lavorato per più di un anno nell'ambito della gig economy (la cosiddetta economia dei lavoretti). Dopo aver ascoltato con attenzione la sua esperienza, gli ho chiesto cosa significasse per lui il sindacato e quale valore gli attribuiva. Candidamente mi ha risposto "non credo serva un suo coinvolgimento". La sua osservazione, scevra di ogni ideologia, giudizio di



valore o atteggiamento antisindacale, riflette con chiarezza uno dei possibili corollari dei paradigmi 4.0: l'assenza strutturale del sindacato.

Si tratta di un cambiamento culturale confermato anche dai recenti dati pubblicati dall'indagine di Demoskopika, nel quale si certifica che negli ultimi due anni gli iscritti al sindacato siano complessivamente calati di 450.000 unità circa. Inoltre l'indagine ha cercato di valutare, attraverso un indicatore composito, il grado di appeal sindacale regione per regione: il Piemonte è risultato fanalino di coda, dimostrando l'urgenza di una seria riflessione.

Con questa nuova pillola sui cambiamenti del mondo del lavoro, vorrei quindi sollecitare le organizzazioni sindacali (tutte e senza esclusione di sigle!) a ripensare la loro forma d'azione, le loro strategie e le loro proposte alla luce delle trasformazioni descritte nei paragrafi precedenti. Non si possono guardare i procedimenti della società senza coglierne le potenzialità e i rischi; non si può far finta che tutto ciò avverrà per altre generazioni (pertanto manifestando scarsa solidarietà verso chi verrà dopo di noi) e non esercitare una parola che nel nostro Paese fatica ad aver successo: la responsabilità personale.

L'innovazione tecnologica comporta anche un'innovazione delle formule sociali: chi non cambia e non risponde a tali sollecitazioni corre il rischio di veder eroso il proprio spazio nella società. Anche il sindacato rimarrà ancora un valore riconosciuto e autorevole dentro la società economica (e manterrà una presenza significativa) solo se saprà ripensare il proprio ruolo, altrimenti il già presente sentimento dell'indifferenza diventerà il fattore con cui convivere stabilmente nel futuro. Sono soprattutto i giovani che oggi si riconoscono poco nel raggio d'azione, nel linguaggio e nelle strategie sindacali perché semplicemente non vivono il lavoro nella formula novecentesca entro cui il sindacato sembra essere intrappolato. Ritengo che il miglior modo per dar seguito alle battaglie portate avanti nei decenni scorsi, non sia quello di crogiolarsi nello "splendido" passato per riproporlo in maniera mitica, ma capire le cause per cui il sindacato fece davvero breccia tra i lavoratori, specie quelli più giovani.

La narrazione e la comprensione profonda dei cambiamenti descritti ci permette di avanzare nella riflessione. La narrazione è quindi funzionale per costruire un nuovo modello della rappresentanza del lavoro, che deve saper cogliere questi cambiamenti per accorciare le distanze tra la persona e i corpi intermedi. Una nuova rappresentanza è necessaria di fronte al fenomeno della disintermediazione tra la singola persona e gli avvenimenti sociali. E la rivoluzione digitale rende questo processo ancor più forte, evidente, veloce e repentino. A cosa serve un'organizzazione collettiva di rappresentanza se io, da solo, in qualunque momento e in qualunque luogo, posso esprimere le mie preferenze, le mie idee e i miei bisogni al mondo intero attraverso i social media? Oggi gli individui hanno la possibilità di accorciare i loro tempi di partecipazione alla vita di una collettività, di vedere il loro parere e idea in risalto e di non attendere l'incontro, la riunione, il congresso, etc. Come coniugare quindi la lentezza del processo decisionale democratico con le esigenze di velocità e di impatto del singolo dentro un'organizzazione?

Ma c'è anche un secondo ordine di problemi. Infatti questi cambiamenti organizzativi (le nuove forme di lavoro e le nuove strategie per aziende e lavoratori) hanno bisogno di tutele nuove che aiutino a tenere insieme il mondo del lavoro, evitando polarizzazioni, diseguaglianze e pertanto nuove tensioni.

Dentro questo panorama, il sindacato sembra essere l'organismo di rappresentanza più in sofferenza; per tale ragione è chiamato anch'esso a ripensarsi perché non cambiano solo le formule giuridiche dei rapporti di lavoro, ma mutano le percezioni e i sentimenti che gli stessi lavoratori nutrono nei suoi confronti (v. il prevalere della dimensione soggettiva su quella di classe e/o il dare più importanza agli elementi gratificanti come l'ambiente, le condizioni di lavoro, il clima aziendale). Il sindacato, nell'immaginario collettivo, appare spesso attento a conservare la propria struttura e a fare del proselitismo tradizionale tra categorie già iper-protette: i dipendenti pubblici e i pensionati rappresentano ancora oggi il target privilegiato dell'organizzazioni dei lavoratori. Ritengo invece che per rilanciare una presenza seria all'interno del mondo del lavoro, le diverse forme di rappresentanza abbiano di fronte a sé almeno quattro sfide.

La prima: la ricerca per pensare e ripensarsi. Le organizzazioni sindacali devono tornare dentro i luoghi di

lavoro per elaborare strategie nuove in connessione con altri mondi: università, associazioni di categoria, istituzioni. L'elemento elaborativo diventa fondamentale in un'era che chiede un ripensamento profondo di tutte le organizzazioni; questa sfida non può essere giocata in chiave autoreferenziale. Il mondo sindacale deve quindi aprirsi ad altre sfere della società, permearsi di spunti di riflessione che pervengono da altri spazi e da altre culture.

La seconda: il sindacato come luogo di condivisione e non solo di rivendicazione di diritti. È importante non schiacciare la riflessione sul mondo del lavoro solamente sui meccanismi regolativi; occorre inserire al fianco di questa dimensione quella dei valori e delle culture del lavoro. La condivisione di esperienze, proposte e strategie d'azione diventa quindi palestra democratica e luogo educativo allo stesso tempo. Ecco che il sindacato può svolgere (come altre realtà) anche una funzione pedagogica attraverso la costruzione di una nuova partecipazione.

La terza: aiutare i lavoratori a coniugare la dimensione personale con quella collettiva, riscoprendo nuove forme di solidarietà tra lavoratori, disoccupati e imprese. Per coniugare competitività e persona è necessario che tutte le organizzazioni sindacali non parlino al passato, ma sappiano prendere ciò che di buono sta dentro questi cambiamenti. L'emergere della centralità della persona come valore potrebbe diventare uno spunto interessante per aiutare un ripensamento della rappresentanza, dal momento che una quota non marginale di lavoratori vede oggi il ruolo del sindacato ininfluente nella regolazione dei rapporti e delle relazioni di lavoro. In questo senso s'inserisce un serio approfondimento sul tema del *welfare aziendale* e di secondo livello e come il sindacato possa co-partecipare a nuovi interventi sociali e territoriali.

La quarta: l'elaborazione di un nuovo sistema di diritti che sia compatibile con il paradigma tecnologico e che ragioni seriamente sulle trasformazioni in corso, partendo a titolo esemplificativo da alcune questioni: il diritto alla disconnessione; la questione della privacy; il potenziamento del diritto soggettivo alla formazione e la sua estensione nelle contrattazioni di altre categorie oltre quella metalmeccanica; l'impostazione di un nuovo *welfare*, a partire dalle innovative e interessanti forme sviluppate da alcune imprese; la rimodulazione degli orari di lavoro.

Credo infine sia necessario costruire nuovi spazi (neutri) in cui coloro che hanno compiti di responsabilità si ritrovino, fuori dalle dinamiche dell'organizzazione, senza ansia da prestazioni, posizionamenti da tutelare, per confrontarsi seriamente sui cambiamenti e sulle strategie globali delle organizzazioni di rappresentanza *tout court*. Oggi, tutti i corpi intermedi, sono in grossa fatica perché soffrono di una penuria di pensiero a medio-lungo termine. Per tale ragione come Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, insieme ad alcuni amici già impegnati nel mondo sindacale, si sta lavorando per creare un gruppo (trasversale) di sindacalisti e aperto ad altre incursioni (ricercatori, imprenditori, studiosi) affinché insieme si possa riflettere sulle trasformazioni in corso, coglierne le principali opportunità e veicolarle nelle proprie organizzazioni di riferimento. Il progetto in questione potrà prendere forma come "Sindacato 4.0: percorsi per valorizzare la rappresentanza oggi".

Alessandro Svaluto Ferro  
Direttore Ufficio Pastorale Sociale e del lavoro Torino

### Siti per approfondimento

**Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme** (Confederazione europea dei sindacati)  
<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/Prassl-report-IT1.pdf>

**L'innovazione va al congresso**  
[http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/12/ideadiffusa07\\_9642.pdf](http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/12/ideadiffusa07_9642.pdf)

**Lavoro e piattaforme digitali**

<http://www.fondazionetarantelli.it/attachments/article/38/WP%2013%20dic%202018d.pdf>

**Ricerca gig economy in Italia: i primi risultati**

[sindacato-networkers.it](http://sindacato-networkers.it)

## TITOLO 1 | UNO

Le raccolte disponibili nella scheda Inserisci includono elementi coordinati con l'aspetto generale del documento. È possibile utilizzare queste raccolte per inserire tabelle, intestazioni, piè di pagina, elenchi, frontespizi e altri blocchi predefiniti per i documenti. Anche le immagini, i grafici o i diagrammi che vengono creati sono coordinati con l'aspetto del documento. Le raccolte disponibili nella scheda Inserisci includono elementi coordinati con l'aspetto generale del documento. È possibile utilizzare queste raccolte per inserire tabelle, intestazioni, piè di pagina, elenchi, frontespizi e altri blocchi predefiniti per i documenti. Anche le immagini, i grafici o i diagrammi che vengono creati sono coordinati con l'aspetto del documento

### Titolo 2 | due

È possibile modificare rapidamente la formattazione del testo selezionato nel documento scegliendo uno stile veloce dalla raccolta stili veloci disponibile nella scheda Home. È inoltre possibile formattare il testo direttamente utilizzando gli altri controlli della scheda Home. Per la maggior parte dei controlli è possibile scegliere se utilizzare l'aspetto del tema corrente o utilizzare un formato specificato direttamente dall'utente.

**La citazione è in grassetto. Le raccolte offrono elementi in sintonia con l'aspetto complessivo del documento.**

Le raccolte disponibili nella scheda Inserisci includono elementi coordinati con l'aspetto generale del documento. È possibile utilizzare queste raccolte per inserire tabelle, intestazioni, piè di pagina, elenchi, frontespizi e altri blocchi predefiniti per i documenti. Anche le immagini, i grafici o i diagrammi che vengono creati sono coordinati con l'aspetto del documento.

### Titolo 3 | tre

Per cambiare l'aspetto generale del documento, scegliere un nuovo tema nella scheda Layout di pagina. Per modificare gli stili disponibili nella raccolta stili veloci, utilizzare il comando Cambia stili. Sia per la raccolta temi che per la raccolta stili veloci sono disponibili comandi di ripristino, grazie ai quali è possibile sempre ripristinare l'aspetto originale previsto dal modello corrente.

È possibile modificare rapidamente la formattazione del testo selezionato nel documento scegliendo uno stile veloce dalla raccolta stili veloci disponibile nella scheda Home. È inoltre possibile formattare il testo direttamente utilizzando gli altri controlli della scheda Home. Per la maggior parte dei controlli è possibile

scegliere se utilizzare l'aspetto del tema corrente o utilizzare un formato specificato direttamente dall'utente.