

Nell'ambito del workshop *“Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive”*, il mio intervento tratterà la problematica della qualificazione delle forme di lavoro digitalizzato, come ad es. i riders di Foodora, visto che le effettive tutele di protezione sociale e del lavoro sono ancorate indissolubilmente all'area del lavoro subordinato.

Il tema di indagine è quello di comprendere se, indipendentemente dalla riconduzione di queste forme di lavoro atipiche all'area della subordinazione, si possano garantire ai lavoratori digitali alcune tutele del lavoro subordinato tra le quali ritengo debbano rientrare quelle previste dalle politiche attive e passive (si pensi ad es. alla Naspi e all'assegno di ricollocazione, ecc.).

Lo sforzo ermeneutico che lo sviluppo della gig economy impone ai giuristi del lavoro è quello di avere un approccio interpretativo di tipo estensivo con riferimento alle tutele da riconoscere a queste nuove forme di lavoro atipico. Ciò al fine di trovare soluzioni normative adeguate per consentire, ai cosiddetti gig workers, l'accesso agli strumenti di politica attiva e passiva pur non avendone questi ultimi alcun diritto, in quanto prestatori non subordinati.

In merito, pare opportuno interrogarsi anche su quale possa essere il ruolo del Sindacato per avvicinarsi alla Industria 4.0 al fine di “intercettare” e “assistere” coloro che lavorano mediante piattaforme digitali e non hanno una sede aziendale comune o un vero e proprio luogo di lavoro in cui svolgere la propria prestazione ma che, in ogni caso, necessitano di un sistema di diritti basilari come un reddito minimo, un orario prestabilito, un'assicurazione contro gli infortuni e un'indennità in caso di perdita della occupazione.

Un primo passo in questa direzione è rinvenibile nella **“Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”** del **31 maggio 2018**, sottoscritta da nuovi soggetti collettivi di rappresentanza e tutela dei lavoratori, denominati Riders Union Bologna e dal Comune di Bologna, interessato ad intervenire sulle dinamiche sociali ed economiche presenti sul proprio territorio, nonché dalla CGIL, CISL, UIL del territorio (non confederali) e, infine, da imprenditori locali: Sgnam e Mai Menu (piattaforme digitali).

La “Carta” è composta da 12 articoli distinti in 4 capitoli, ove i diritti contemplati sono riconosciuti “indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro” (art. 1, comma 2) e presentati come “diritti di protezione della persona” che vincolano i soggetti firmatari e prevedono: un compenso legato ad un orario fisso, equo e dignitoso (art. 4, comma 1); una indennità supplementare per il lavoro svolto in condizioni di particolare disagio (art. 4, comma 2); il principio di causalità del recesso del datore/committente (art. 6, comma 2); il diritto alla tutela della salute e sicurezza (art. 6, commi 1 e 3); un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali (art. 6, comma 2).

Un'altra importante iniziativa della contrattazione collettiva si è avuta poi il **18 luglio 2018**, ove le parti stipulanti il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione hanno siglato un **Accordo Integrativo** a cui va attribuito il merito di una prima apertura verso i riders riconoscendo ai cosiddetti “ciclo-fattorini” che lavorano mediante piattaforme digitali delle tutele tipiche della subordinazione, ciò in controtendenza rispetto alla giurisprudenza che, invece, non li ritiene subordinati. In tal senso, si vedano infatti le recenti sentenze del Tribunale di Milano del 10 settembre 2018 e del Tribunale di Torino dell'11 aprile 2018 (caso Foodora) che hanno respinto le domande di alcuni riders (che chiedevano appunto il riconoscimento della natura subordinata della loro prestazione con delle piattaforme digitali) sul presupposto giuridico, in analogia con la fattispecie degli anni 90' dei pony express, che i ciclo fattorini, proprio poiché non obbligati a rispondere alle chiamate tramite la cosiddetta app, non possono considerarsi subordinati.

In definitiva, la sfida che deve cogliere il giurista del lavoro è quella di provare a dare dignità ai lavoratori della gig economy che, attualmente, sono privi di tutele. In questo nuovo contesto di lavoro digitale, un ruolo centrale potrebbe averlo sicuramente anche il Sindacato il cui obiettivo dovrebbe essere proprio quello di apprestare forme di protezione verso coloro che ne sono privi, tentando di garantire misure di sostegno all'entrata e all'uscita dal lavoro anche a queste nuove tipologie contrattuali nate dalla rivoluzione digitale.