



Caso Foodora, oltre le leggi le sfide per la rappresentanza*

di Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi

Tag: #Foodora #riders #gigeconomy #rappresentanza

I riders di Foodora sono lavoratori autonomi e non subordinati. Sembra questa l'unica cosa che al momento sappiamo della decisione del Tribunale di Torino chiamato a discutere la causa di alcuni di loro contro la società con sede in Germania. Quando saranno diffuse le motivazioni della sentenza di primo grado sarà possibile analizzare dal punto di vista giuridico quanto accaduto. Ad ora quello che si può osservare è un forte interesse dell'opinione pubblica sul tema della *gig economy*, quell'economia dei "lavoretti" che da molto è indicata come la nuova frontiera dello sfruttamento del capitale sul lavoro. E proprio per questa attenzione non è possibile ridurre il fenomeno ad una disputa giuridica sulla qualificazione dei lavoratori, c'è in gioco molto di più.


La *gig economy* rappresenta, al di là dei giudizi di valore, un nuovo modello di business che una parte crescente del mondo imprenditoriale sta adottando al fine di alleggerire il rapporto con i propri lavoratori per risparmiare sui costi sia dal punto di vista retributivo che da quello più generale dei diversi costi di transazione che un rapporto di lavoro comporta. Nulla di nuovo nella sostanza, l'impresa capitalistica tradizionale ha avuto tra i suoi principi quello di massimizzare i profitti riducendo i costi ed ha in molti casi, specialmente per lavori poco qualificati, individuato proprio nel costo del lavoro un ostacolo importante ai profitti. A questo fenomeno il lavoro ha nel tempo risposto organizzandosi e dandosi una rappresentanza, dando vita ad un contro-movimento (per usare il termine di Polanyi) per far valere i propri diritti e le proprie tutele, evolutesi anch'esse nel tempo. Il sindacato così come lo conosciamo ha avuto il merito di riequilibrare ciò che originariamente la rivoluzione industriale aveva generato, e ci è riuscito attraverso tanti strumenti che ben conosciamo, primo tra tutti la contrattazione collettiva. Da questa constatazione emergono domande: le forme che la rappresentanza prende oggi sono in linea con le nuove sfide che provengono dai modelli di business di molte imprese contemporanee? Il sindacato costruito come controparte dell'impresa novecentesca ha ancora spazi di manovra nella Quarta rivoluzione industriale? Le domande sono retoriche e la risposta è no.

Lo dimostra la grande vitalità di nuove iniziative di rappresentanza (spesso lontane dai sindacati tradizionali e sviluppatasi al di fuori del loro alveo) **che stanno nascendo in tutto il mondo, come recentemente documentato in un rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro.** In Italia c'è ancora molta strada da fare per raggiungere la consapevolezza delle nuove sfide. E nel frattempo il rischio è quello di incolpare la tecnologia di tutti i mali, dimenticandosi che essa è uno strumento e non un fine, o di sperare

nell'intervento normativo, come se la regolazione di un fenomeno molto disomogeneo e ancora poco conosciute risparmiasse l'onere di immaginare nuove forme di rappresentanza. Vedremo cosa accadrà sul fronte normativo ma non possiamo che augurarci che questa sia una occasione per un rinnovamento profondo di chi ha a cuore gli interessi e le tutele dei lavoratori, oggi sicuramente messe a rischio, come tante volte in passato. È chiaro che tutto questa sarà possibile se le imprese stesso che fanno della *gig economy* il loro modello produttivo si aprano al dialogo e non si arroccino sulle loro posizioni, forti del fatto che la situazione ancora difficile del mercato del lavoro italiano consente un facile ricambio se dovessero sorgere problemi con i lavoratori.

Francesco Seghezzi

Direttore ADAPT University Press

 @francescoseghezz

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @Michele_ADAPT

*Pubblicato anche su *Avvenire*, 13 aprile 2018