



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**La nuova “cassetta degli attrezzi” del sindacato
tra spazi fisici e luoghi digitali:
l’esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo**

LUCIO IMBERTI

Università degli Studi di Milano

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695



La nuova “cassetta degli attrezzi” del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l’esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo

LUCIO IMBERTI

Università degli Studi di Milano
Professore Associato di Diritto del Lavoro
lucio.imberti@unimi.it

ABSTRACT

The article examines the case of Toolbox Cgil of Bergamo, a territorial experience with which the confederal trade union experiments with new organizational and relationship methods to get in touch, directly or through technological tools, with workers of the new generations and digital workers. Starting from this case, the author observes that the confederal trade union - even in the light of past experiences - is potentially able to adapt its tools and strategies to the new scenario of the world of work determined by technological innovations and work through platforms, as well as to build forms of representation of digital workers.

Keywords: Digital work; Collective representation; Confederal Trade Union; Social movement unionism; *Toolbox Cgil Bergamo*.

La nuova “cassetta degli attrezzi” del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l’esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo

SOMMARIO: 1. Innovazioni tecnologiche e sindacato confederale: due strade necessariamente divergenti? – 2. Il caso di Toolbox della Cgil di Bergamo. – 3. Spazi fisici e luoghi digitali: verso un ritorno alle origini tra sindacato di strada e sindacato dei servizi?

1. Innovazioni tecnologiche e sindacato confederale: due strade necessariamente divergenti?

L’impatto delle nuove tecnologie e l’emersione, anche a livello mediatico, della categoria – per la verità molto eterogenea al suo interno – dei lavoratori delle piattaforme hanno già cominciato ad incidere (ed incideranno sempre più) sulle modalità organizzative e sul ruolo di rappresentanza del sindacato, in altri termini «sull’essere sindacato e sul modo di fare sindacato»⁽¹⁾.

Con questo contributo si intende indagare se l’emersione di «luoghi paralleli ... di formazione della volontà collettiva» e il tendenziale «superamento della “materialità” dei luoghi»⁽²⁾ comportino inesorabilmente – come sembrano ritenere alcuni osservatori – nuove modalità di auto-organizzazione dei lavoratori⁽³⁾, con riferimento sia alle forme giuridiche che agli strumenti di azione, ovvero la «disintermediazione rispetto alle strutture di rappresentanza e ai corpi intermedi»⁽⁴⁾, con conseguente “spiazzamento” del sindacato “tradizionale”, e in particolare di quello confederale⁽⁵⁾, o se, invece,

(1) Così la Call della *Labour Academy 2019* “Nuove tecnologie e relazioni industriali. Rappresentanza, diritti sindacali e negoziazione collettiva” organizzata con il coordinamento scientifico di Gruppo Freccia Rossa e Università Mercatorum nell’ambito del Festival “Luci sul Lavoro” tenutosi a Montepulciano tra l’11 e il 13 luglio 2019.

(2) Così ancora la Call della *Labour Academy 2019*, prima e seconda sessione.

(3) Sul punto M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, n. 1, 40.

(4) P. Tullini, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, LLI, 2018, n. 1, 4, che rileva «le difficoltà delle storiche organizzazioni degli interessi ..., ormai da tempo, ... alla ricerca di strategie di risposta alle domande di tutela del lavoro nei settori emergenti dell’economia».

(5) Cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, I, 65-66; S. Bini, *Appunti sulla rappresentanza sindacale dei contingent*

quest'ultimo possa trovare forme e strumenti di innovazione organizzativa in grado di continuare a raccogliere i bisogni e dare rappresentanza ai lavoratori anche nel mutato scenario del mondo del lavoro.

A questo proposito, per non limitarsi ad un'analisi di carattere teorico, pare utile verificare se, nella pratica sindacale delle forme di organizzazione dei lavoratori a livello territoriale, sia già possibile rintracciare esperienze “dal basso” in grado di indicare possibili tendenze attuali e future, utili anche a consentire il “riallineamento” tra sindacato confederale e lavoratori alle prese con le innovazioni tecnologiche (siano essi lavoratori delle piattaforme o lavoratori di settori maturi interessati dall'evoluzione determinata dalle nuove tecnologie).

A tale specifico riguardo, senza alcuna pretesa di trarre dalla singola vicenda territoriale indicazioni di carattere generale, sembra interessante trarre alcuni spunti di riflessione dal caso di Toolbox, progetto della Cgil di Bergamo ormai in corso da alcuni anni ed in continuo mutamento.

2. Il caso di Toolbox della Cgil di Bergamo

Toolbox (in inglese “cassetta degli attrezzi”, ma anche “pannello degli strumenti”) della Cgil di Bergamo, è definita – in www.toolboxbergamo.it – come «la sede in città della Cgil in versione giovane. Toolbox ospita assemblee e riunioni sindacali, offre un Servizio di Orientamento al Lavoro, è la casa di molte associazioni che condividono i nostri valori, organizza dibattiti, iniziative culturali e mostre» e – in www.cgilbergamo.it – come la «prima esperienza del genere in Italia per il sindacato, in parte centro di aggregazione, in parte luogo di tutela sindacale, ma anche spazio teatrale e laboratorio. Ha aperto ufficialmente il 16 marzo 2010. Fra gli obiettivi di Toolbox: portare all'interno della contrattazione sociale territoriale le istanze rilevate sulla popolazione giovanile, fornire servizi di orientamento al mondo del lavoro, della formazione e della previdenza, dedicati agli under 35; sensibilizzare ragazzi e ragazze sulle materie previdenziali; intercettare ed ascoltare le seconde generazioni di immigrati ... Toolbox è anche una delle due sedi del Servizio Orienta Lavoro (SOL)».

Si tratta, quindi, di una sede sindacale “ibrida”, condivisa (molte associazioni in Toolbox hanno trovato un luogo dove incontrarsi: Comitato

workers, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, 575 ss.

Bergamo Pride, Fuori dal Coro, Ambito Psicologo, Uni+ Associazione Universitaria, Letturiamo, Festival Orlando, Terza Università) ed informale ⁽⁶⁾ anche nella collocazione (Toolbox, pur avendo cambiato tre volte in dieci anni posizione nella città e spazi occupati, via via più ampi, è sempre stata collocata fuori dalla sede “istituzionale” della Cgil di Bergamo, al piano terra di un palazzo, con vetrine trasparenti affacciate sulla strada), che costituisce la base di partenza (e, a volte, di approdo) di una modalità di essere sindacato e fare sindacato che ricorre ampiamente all’utilizzo di *social network* e altri strumenti digitali quali i QR Code, determinando nei fatti la coesistenza nell’azione sindacale di luoghi di incontro fisici e virtuali.

In questo senso, per fare un esempio relativo ad un caso oggi al centro anche dell’attenzione mediatica, è dall’esperienza di Toolbox che provengono i giovani sindacalisti di Nidil (Nuove Identità Di Lavoro) Cgil che dapprima si sono iscritti ad una delle *app* di *food delivery* appena “sbarcate” a Bergamo per verificare le effettive condizioni contrattuali e modalità di lavoro e, poi, alla luce delle informazioni acquisite sul campo, hanno fatto partire la campagna “#DeliverYourRights”, andando in giro in bici durante le pause pranzo e le consegne serali per incontrare i *riders* e veicolando ed alimentando poi la campagna stessa tramite *app* e strumenti tecnologici.

In sostanza, una «campagna di sindacato di strada dove incontravamo i *riders* andando in giro in bici “come loro” e invitandoli a partecipare al gruppo WhatsApp creato apposta per facilitare la conversazione e il dialogo» (queste le parole di uno dei giovani sindacalisti incontrati durante la ricerca).



⁽⁶⁾ M. Toscano, *Scuola-attrezzi per cominciare a praticare il futuro*, in *Animazione Sociale*, Inserto del mese luglio/agosto 2015, 46.

Uno dei principali obiettivi della campagna – e una delle principali richieste dei *riders* che si sono poi tenuti in contatto con Toolbox – è stata l’informazione relativamente alle forme contrattuali di lavoro e collaborazione con le piattaforme, nonché le connesse questioni previdenziali e fiscali. In questo senso alcuni *riders* si sono poi rivolti al sindacato per ottenere consulenza e servizi di assistenza fiscale e previdenziale nel disbrigo delle relative pratiche.

Come in altre città, a Bergamo il sindacato ha anche messo a disposizione un locale per i ciclofattorini, che possono usare proprio Toolbox per fare riunioni e vedersi ogni volta che lo richiedono, oltre che per incontrare i sindacalisti. In occasione di tali incontri sono, peraltro, emerse esigenze di tutela estremamente “basiche” legate prevalentemente a due temi: sistemi di pagamento e sicurezza (contrasto al cottimo e richiesta di compenso minimo garantito, c.d. “bonus pioggia” ovvero maggiorazioni per lavoro in caso di condizioni metereologiche avverse, sicurezza sul lavoro e relative richieste assicurative).

Con riferimento a queste istanze di tutela, Toolbox ed alcuni *riders* nel 2018 sono stati poi ospitati in Consiglio comunale di Bergamo in occasione della discussione di un ordine del giorno volto a promuovere iniziative del Comune per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del digitale.

In questo senso Toolbox ha, quindi, cercato anche di dare una prima veste e rappresentanza collettiva in una sede istituzionale alle richieste dei *riders*. L’ordine del giorno poi approvato ha impegnato, in particolare, il Comune di Bergamo a mettere a disposizione gratuitamente spazi comunali per i *riders* in attesa di consegna.

Gli stessi sindacalisti Nidil segnalano, peraltro, l’enorme problema nell’intercettare i *riders* e favorire l’incontro e la crescita sindacale per l’eterogeneità degli interessi (a giovani che svolgono questa attività a tutti gli effetti come un “lavoretto” si affiancano stranieri tra i 18 e i 50 anni che ne fanno la loro occupazione principale, ma spesso non hanno sperimentato nei Paesi di origine un’esperienza sindacale) e l’altissimo turnover, con la conseguente necessità di ripartire in bici per parlare con i nuovi ed al contempo mantenere attivo il gruppo *Whatsapp* per restare in contatto.

Insomma, per la nuova generazione di sindacalisti una non semplice combinazione tra tradizionali e risalenti modalità di relazione diretta e innovativi strumenti tecnologici a distanza, nel tentativo di creare una sensibilità (prima ancora di una rappresentanza) sindacale ed un’identità (prima ancora di una volontà) collettiva.

Toolbox rappresenta, peraltro, uno «spazio sperimentale» anche sotto altri profili, più o meno direttamente collegati con le nuove tecnologie e nuove categorie di lavoratori o aspiranti tali.

In questo senso, per esempio, è stato creato il Servizio Orienta Lavoro (SOL), inteso come un aiuto per compilare le pratiche per via telematica o utilizzare le nuove tecnologie nella ricerca di occasioni di lavoro. Si tratta di un servizio personalizzato e dedicato, basato prevalentemente su incontri per appuntamento, attraverso il quale gli operatori o i funzionari sindacali cercano di dare un sostegno ai giovani e ai lavoratori che hanno necessità telematiche quali ottenere l'identità digitale unica SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), registrarsi ed accedere al portale di Garanzia Giovani, creare un proprio indirizzo e-mail o profili individuali su portali per la ricerca del lavoro, come pure rispondere a candidature online delle agenzie. Il tentativo è quello di ovviare ad un analfabetismo digitale che – contrariamente a quanto si possa pensare – riguarda anche i giovani (alcuni di quelli che si rivolgono al SOL hanno solo competenze tecnologiche di base, inadeguate all'accesso ai moderni servizi per il lavoro). Attraverso questo servizio, Toolbox e il sindacato riescono a stabilire un primo contatto con persone giovani e lavoratori che diversamente avrebbero molta difficoltà ad incontrare. A partire da questo incontro iniziale – essenzialmente legato all'erogazione di un servizio – è poi possibile, almeno in alcuni casi, costruire un percorso di sensibilizzazione e informazione sul rapporto di lavoro e sulle tipologie contrattuali, per lo più attraverso l'intervento di sindacalisti Nidil.



Oltre a ciò, nell'ambito di Toolbox è in corso di elaborazione un nuovo progetto, un portale di facile accesso anche da *smartphone* che intende rappresentare a tutti gli effetti “*Toolbox online*”. Si pensa ad un sito meno strutturato rispetto a quelli tradizionali del sindacato, più diretto e con contenuti più semplici, che racchiuda tematiche specifiche inerenti alle campagne Toolbox e alle tipologie contrattuali legate al contesto giovanile.

Insomma, un canale molto informale e semplice per facilitare il primo approccio e consentire quella «contaminazione di linguaggi» ⁽⁷⁾ in grado di rendere comprensibili i messaggi sindacali a persone che spesso trovano le normali modalità di comunicazione del sindacato complesse e distanti dal linguaggio della quotidianità.

Ed ancora, Toolbox è stato tra i promotori della rete di *coworking* solidale P@sswork, sviluppata attraverso un protocollo tra istituzioni pubbliche e soggetti imprenditoriali e sociali del territorio bergamasco. In estrema sintesi e in termini concreti, si prevede la possibilità per nuove attività di utilizzare gratuitamente spazi (spesso, in precedenza, dismessi) con uno scambio solidale attraverso il quale il *coworker* presta a sua volta le proprie attività gratuitamente per il territorio o la realtà ospitante sia sotto forma di progettualità sia di servizi erogabili alla popolazione (detta “restituzione” alla collettività).

Questo progetto cerca di risolvere una difficoltà pratica ed economica emergente per molti lavoratori autonomi di ultima generazione (le “giovani partite iva” e i *freelance*, per usare una terminologia giornalistica), che pur lavorando nel contesto digitale, sentono spesso il bisogno di avere uno spazio lavorativo “fisico” per confrontare saperi e abilità, per condividere relazioni professionali, come pure per tenere distinti il luogo di abitazione (magari con i genitori) ⁽⁸⁾ ed il luogo di lavoro. In questo caso il sindacato si spinge consapevolmente oltre il presidio del lavoro subordinato, si fa carico di un’attività di concertazione e contrattazione sociale territoriale e di mettere in relazione giovani lavoratori che, senza una regia e una rete di sostegno, difficilmente potrebbero mettersi in rete e trovare uno spazio condiviso ove dedicarsi alla propria attività lavorativa. Il progetto, che ha preso avvio nel 2014, ha portato sino ad ora alla creazione di 8 spazi di *coworking* solidale nella Provincia di Bergamo.



⁽⁷⁾ M. Toscano, *op.cit.*, 48.

⁽⁸⁾ M. Toscano, *op.cit.*, 52: «ci sono ragazzi e ragazze che hanno sviluppato alte competenze e professionalità nel campo dell’ICT o che stanno creando nuove forme di artigianato connesse agli sviluppi delle nuove tecnologie. Anche per loro il tema degli spazi è in molti casi fondamentale; c’è infatti chi si trova costretto a lavorare da casa (spesso dei genitori) incontrando committenti in bar o in altri uffici improvvisati».

Decorso quasi un decennio dall’apertura di Toolbox, sembra possibile proporre un’analisi empirica dei punti di forza e di debolezza, dei successi e delle criticità di un’esperienza pionieristica e di frontiera, ma ormai sufficientemente consolidata e matura per poter fornire alcune indicazioni sulla capacità del sindacato “tradizionale” di avvicinare e tutelare nuove categorie di lavoratori (non casualmente presso Toolbox opera soprattutto Nidil), per lo più anagraficamente giovani, utilizzando idonee forme organizzative e tecnologie al passo coi tempi.

Di certo, si tratta di un’attività sindacale non semplice, volta ad intercettare alcuni bisogni di tutela e rispondere alle richieste di lavoratori sparsi sul territorio, che tendono ad affrontare individualmente disagi comuni: la difficile missione intrapresa da Toolbox, oltre a rispondere alle immediate esigenze di tutela, è quella di cercare di organizzare collettivamente questi lavoratori ⁽⁹⁾. Il valore aggiunto dell’esperienza di Toolbox risiede certamente nella volontà del sindacato confederale di mettersi in gioco – in una provincia dalla consolidata vocazione manifatturiera e con un andamento economico e del mercato del lavoro ancora piuttosto confortanti – per affrontare una sfida innovativa e andare oltre il presidio e la tutela del lavoro subordinato “classico”, intercettando nuove categorie di lavoratori e confrontandosi con le sfide poste dalle nuove tecnologie. Per usare una seconda volta le parole di uno dei giovani sindacalisti incontrati durante la ricerca, «la volontà è quella di fare il passaggio “*dal social al sociale*”, cioè all’incontro perché – per quanto possano esserci nuove tecnologie – molti problemi lavorativi sono storici e ricorrenti e richiedono la risposta concreta a bisogni pratici (la sicurezza, i pagamenti, l’assenza di ferie e malattia, la carenza di formazione e informazioni, la gestione di pratiche previdenziali e fiscali, etc.)».

In definitiva Toolbox – che si propone di fornire la “cassetta degli attrezzi” soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori – risulta essere anche un interessante banco di sperimentazione e di prova continua per il sindacato confederale alle prese con la necessità di rinnovare la propria “cassetta degli attrezzi” ed utilizzare in modo efficace e combinato sia gli spazi fisici che i paralleli “luoghi” digitali per costruire nuove forme di rappresentanza collettiva e contrattazione.

⁽⁹⁾ M. Toscano, *op.cit.*, 47 osserva che «Toolbox cerca di essere un laboratorio in cui da un lato trovare degli strumenti utili e dall’altro co-progettarne di nuovi, attivando processi di partecipazione e di costruzione di nuove modalità di rappresentanza. Toolbox vuole quindi essere *uno spazio di ricomposizione e di inclusione* di un lavoro giovanile spesso troppo frammentario e disperso, cercando di intercettarne i bisogni, a volte impliciti, e favorendone l’emersione e la rappresentazione».

3. Spazi fisici e luoghi digitali: verso un ritorno alle origini tra sindacato di strada e sindacato dei servizi?

L'esperienza di Toolbox può offrire lo spunto per alcune riflessioni sul ruolo del sindacato confederale di fronte alle innovazioni tecnologiche e alla necessità di tutelare ed organizzare nuove categorie di lavoratori, che sembrano manifestare una forte richiesta di soddisfare bisogni basilici di protezione, nonché di disporre di luoghi “fisici” e “digitali” in cui condividere e affrontare non più individualmente disagi e incertezze comuni.

Non siamo però in presenza di una matura consapevolezza collettiva e, per questo, il sindacato deve – quasi paradossalmente all'epoca delle nuove tecnologie – tornare ad essere “sindacato di strada”, andare a cercare fisicamente i lavoratori, manifestando la propria disponibilità a farsi carico delle loro esigenze. Un ritorno alle origini che comporta poi, quasi immediatamente dopo essere entrati in contatto con i lavoratori, anche l'esigenza di erogare loro servizi e forme di assistenza di varia natura ⁽¹⁰⁾, così da costituire a tutti gli effetti un “sindacato di prossimità”.

Ad avviso di chi scrive, proprio di fronte a questo scenario, il paventato spiazzamento del “tradizionale” sindacato confederale non è inesorabile, anzi esso può contare a lungo andare su due vantaggi competitivi di non poco conto rispetto a forme spontanee, “leggere” e più conflittuali e rivendicative di auto-organizzazione sindacale: in primo luogo, la capacità di offrire consulenza e dare risposte concrete a bisogni pratici attraverso i patronati ed i CAAF; in secondo luogo, la maggiore consuetudine a sviluppare ed attuare pratiche di concertazione e contrattazione sociale territoriale idonee a fornire alcune ulteriori risposte alle esigenze dei lavoratori.

Questi due punti di forza però da soli non bastano: la nuova realtà del mondo del lavoro impone la necessità per il sindacato confederale di sperimentare «nuove pratiche di incrocio tra attività sindacale ... e assistenza individuale dei servizi», nonché di «immaginare inediti modelli organizzativi» ⁽¹¹⁾ (dei quali Toolbox Cgil può rappresentare un esempio pensato e sviluppato in anticipo sui tempi) in grado di intercettare i nuovi bisogni dei lavoratori attraverso un inedito mix tra tradizione e innovazione, tra spazi fisici e luoghi digitali. Ad opportune riflessioni e confronti sull'essere sindacato e sul modo di fare sindacato di fronte alla digitalizzazione (e alle conseguenti

⁽¹⁰⁾ Cfr. A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019, 193.

⁽¹¹⁾ M. Toscano, *op. cit.*, 54.

innovazioni richieste) sembra, peraltro, essersi orientata proprio la Cgil con il Progetto Lavoro 4.0 e la piattaforma collaborativa *on line* Idea Diffusa⁽¹²⁾.

Nulla esclude poi che, nelle singole vicende territoriali o su scala più ampia, l'azione del sindacato confederale possa proficuamente svolgersi – come già avvenuto in altri Paesi⁽¹³⁾ – anche «attraverso un'alleanza o una coalizione che includa i movimenti e i soggetti collettivi» auto-organizzati dell'economia digitale e «lo scambio reciproco di risorse informative e organizzative, con esiti positivi in entrambe le direzioni»⁽¹⁴⁾.

Del resto, già in altre fasi storiche il sindacato confederale italiano è stato sostanzialmente in grado tanto di riassorbire e includere i movimenti spontanei dei lavoratori organizzatisi autonomamente (si pensi, dopo il biennio 1968-1969, alla rinnovata forza e centralità di Cgil, Cisl e Uil a partire dal 1970, anche in virtù delle misure legislative previste dallo Statuto dei lavoratori e di alcune innovazioni organizzative), quanto di superare le crisi di consenso tra i lavoratori attraverso il coinvolgimento dei non iscritti (il riferimento è ovviamente alle modalità di elezione a suffragio universale delle r.s.u. a partire dal 1993). Nel fare ciò, il sindacato confederale ha mostrato di fare proprie le istanze di autotutela collettiva dei lavoratori e di aver individuato strumenti volti a superare la disaffezione dei lavoratori, fenomeni che in un primo momento non era riuscito a cogliere e, quindi, ad anticipare.

Si tratta ora di verificare se il sindacato confederale dimostrerà questa capacità di adattamento e rinnovamento anche di fronte alle sfide poste dalle innovazioni tecnologiche e dai crescenti fenomeni di auto-organizzazione dei

⁽¹²⁾ Su cui v. ampiamente C. Mancini, *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, LLI, 2019, n. 1, R., 40-77.

⁽¹³⁾ Cfr. G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, 593 ss.

⁽¹⁴⁾ P. Tullini, *op.cit.*, 12-13: «Da un lato, all'interno di alleanze con i sindacati maggioritari, le identità collettive del *web* hanno la possibilità di rafforzare la propria coesione interna e di definire un'agenda di rivendicazioni collocata in un orizzonte temporale più stabile e duraturo, D'altro lato, le storiche organizzazioni degli interessi potrebbero profittare d'un recupero della capacità di rappresentanza e di mobilitazione, oltre ad avvantaggiarsi d'un maggiore radicamento sociale e territoriale». V. anche, con riferimento alle vicende relative alle rivendicazioni sindacali dei *riders* della città di Bologna, A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, n. 1, XIII-XIV; F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, LLI, 2018, n. 1, 21 ss.; M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, LLI, 2019, n. 1, I.10-27.

lavoratori digitali ⁽¹⁵⁾ e se saprà “sfruttare” l’occasione dell’entrata in vigore della disciplina – recante specifici riferimenti al lavoro «mediante piattaforme anche digitali» e ai «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali» – di cui al d.l. n. 101/2019 ⁽¹⁶⁾, ora convertito (con modifiche) in legge, per realizzare una campagna di sensibilizzazione e informazione rivolta proprio a queste nuove categorie di lavoratori e promuovere la contrattazione collettiva su scala nazionale anche per il lavoro tramite piattaforma.

Bibliografia

- Bini S., *Appunti sulla rappresentanza sindacale dei contingent workers*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, 575-592.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, n. 1, 35-58.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, n. 1, I-XX.
- Magnani M., *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, in *Boll. ADAPT*, 9 settembre 2019, n 31.
- Mancini C., *Il sindacato di fronte all’economia di Internet: “Idea diffusa”, l’intelligenza collettiva della Cgil*, in *LLI*, 2019, n. 1, R.40-77.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, I, 57-79.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, n. 1, I. 1-28.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, n. 1, 16-34.
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, 593-612.
- Toscano M., *Scuola-attrezzi per cominciare a praticare il futuro*, in *Animazione Sociale*, Inserto del mese luglio/agosto 2015, 46-54.
- Tullini P., *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, n. 1, 1-15.

⁽¹⁵⁾ Cfr. A. Lassandari, *op.cit.*, XVIII: «Il percorso dell’autonomia collettiva, a tutela del lavoro digitale, è appena cominciato L’esito non è segnato: dipende da quel che faranno gli attori in gioco».

⁽¹⁶⁾ V., per alcuni rilievi critici, M. Magnani, *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, *Boll. ADAPT*, 9 settembre 2019, n 31.