

LAVORATORI DIGITALI

LA RETE è un fenomeno ubiquo e deterritorializzato e le sue regole hanno una portata globale. Di qui le difficoltà di normare il lavoro degli operatori di internet e di applicare ad essi schemi e modelli pensati per le professioni tradizionali. In questi giorni il governo ha lanciato segnali chiari sulla volontà di regolamentare il lavoro dei rider, ma nel frattempo è una regione, il Lazio, a emanare per prima una sua autonoma disciplina per i lavoratori digitali. La legge regionale 4/2019 contiene "disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali" e si pone vari obiettivi, non solo regionali, quali il miglioramento della trasparenza del mercato del lavoro digitale, la lotta per la sicurezza sul lavoro e contro ogni forma di disuguaglianza e sfruttamento.

La legge cerca di risolvere le problematiche legate in particolare ai lavoratori della gig economy - l' economia dei lavoretti - in forte crescita, che vede continuamente aumentare il lavoro dei rider e il numero dei ciclofattorini. La nuova normativa riconosce vari aspetti quali la tutela dei lavoratori in caso di infortunio sul lavoro e malattie professionali, assicura la formazione in materia di sicurezza, dispone a carico delle piattaforme l' assicurazione per infortuni, danni a terzi e spese di manutenzione per i mezzi di lavoro, introduce norme sulla maternità e sulla previdenza sociale, ribadisce il rifiuto del compenso a cottimo. Le disposizioni precettive presentano tuttavia alcuni dubbi e criticità, a partire dalla definizione di lavoratore digitale, vale a dire colui che "indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro offre la disponibilità della propria attività di servizio all' impresa, di seguito denominata piattaforma digitale, che organizza l' attività al fine di offrire un servizio a terzi mediante l' utilizzo di un' applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo". Altre problematiche riguardano appunto il compenso: la norma prevede che sia a tempo e non inferiore "alla misura oraria minima determinata dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative", con espresso divieto di cottimo e con una maggioranza se prevista dal contratto



collettivo. * Docente di Diritto dell' informazione Università Cattolica di Milano.