

Rider, sindacato e auto-organizzazione. Riflettendo sul caso inglese

intervista a Callum Cant, a cura di Patricia Fachin

Lo sviluppo tecnologico-scientifico se da un lato ha consentito la creazione di nuove tecnologie, come l'utilizzo di applicazioni per l'acquisto di cibo, dall'altro ha trasformato e continua a trasformare il capitalismo e, di conseguenza, il lavoro e i rapporti di lavoro. Tra le categorie che sono al centro dell'analisi sociologica in questo periodo di transizione tecnologica ci sono i fattorini delle piattaforme, che nella sola Londra rappresentano già l'80% di tutte le consegne effettuate.

Callum Cant, dottore in sociologia presso l'Università di West London, ha indagato e indaga sul capitalismo delle piattaforme e sul suo impatto sulla riorganizzazione del lavoro, la vita quotidiana dei lavoratori e sull'organizzazione di azioni collettive per esigere migliori condizioni di lavoro. Quando ha terminato la ricerca del suo master, ha lavorato per la piattaforma di consegna del cibo Deliveroo - Food Delivery a domicilio, fondata nel 2013 a Londra e attualmente presente in diversi paesi, come Olanda, Francia, Belgio, Irlanda, Spagna, Italia, Australia, Nuova Zelanda, Singapore, Hong Kong, Emirati Arabi Uniti e Kuwait.

Nel febbraio di quest'anno, Cant ha partecipato al XIX International IHU Homo Digitalis Symposium -The escalation of the algorithmization of life, promosso dall'Humanitas Unisinos-IHU Institute e diffuso attraverso il suo canale YouTube. Nella conferenza dal titolo "Discriminazione algoritmica e giustizia sociale", racconta la sua personale esperienza di partecipazione agli scioperi avvenuti a Londra e Brighton (Inghilterra) tra il 2016 e il 2017, le ragioni della dissidenza degli scioperanti, i conflitti tra i lavoratori piattaforme, i limiti e le potenzialità delle nuove organizzazioni sindacali in rete.

Di seguito riproduciamo, sotto forma di intervista, la sua presentazione in cui racconta anche come funzionano piattaforme di consegna supervisionate con lo strumento della gestione algoritmica, e come questo tipo di attività abbia generato i lavori precari. «In Inghilterra, uno degli impatti principali è che non esiste un salario minimo in questo settore, non c'è modo di garantire che il lavoratore guadagni il minimo. Mai guadagniamo otto sterline l'ora, qualunque cosa accada. Possiamo invece guadagnare zero sterline all'ora. Ciò significa che possono pagare salari eccezionalmente bassi, inferiori al salario minimo legale, perché tecnicamente non siamo impiegati».

Cant espone anche la situazione degli immigrati che, per paura di essere espulsi, sono diventati una popolazione molto vulnerabile che lavora per qualsiasi stipendio. «La mia tesi è che questa condizione sia fondamentale per far svolgere il lavoro nelle piattaforme degli alimentari. Quello che succede concretamente è che, in assenza di un rapporto di lavoro formale o di un salario minimo, molti prestatori d'opera immigrati dal Sud del mondo privi di documenti effettuano le consegne in motocicletta e guadagnano salari bassi. Tuttavia, sono costretti ad accettare queste condizioni perché se cercano di imporsi, corrono il rischio di essere repressi ed espulsi».

In cosa consiste la sua ricerca sul rapporto tra algoritmi e giustizia sociale?

Parlerò di "Algoritmi contro giustizia sociale": la contraddizione tra la produzione nel capitalismo delle piattaforme e la "comunità libera dei produttori". Cosa voglio dire con questo? Fondamentalmente parto dalla premessa di Marx che questo ultimo sviluppo del modo di produzione è intrinsecamente contraddittorio con gli interessi dei lavoratori, che sono quelli che

effettivamente fanno tutto il lavoro. Anche se questo può sembrare un punto di partenza relativamente radicale, è proprio qui che inizia gran parte della ricerca sull'economia della *gig economy* nel capitalismo delle piattaforme. In questo campo c'è una corrente molto forte di ricerca marxista, una corrente importante fino ad ora.

Cosa è successo in generale? Penso che sia importante partire da questa premessa: finora ciò che ha definito questo settore è l'azione collettiva. Dallo sviluppo del capitalismo caratterizzato dalle piattaforme ■ in particolare mi concentrerò sulle piattaforme di consegna di cibo ■ nel 2015, ci sono state aziende come Deliveroo e Ubereats, che hanno iniziato le loro attività di consegna. E sin dall'inizio ci sono stati conflitti in questo settore. È sempre stata presente un'azione collettiva dei lavoratori e questa tendenza al conflitto, come è evidente nella fase attuale, è continuata. Basta guardare a quello che è successo a San Paolo mesi fa per vedere che questa ondata continua di lotte è la caratteristica distintiva dei rapporti sociali per il lavoro nelle piattaforme, il conflitto tra capitale e lavoro si ripresenta chiaramente in questo campo. Quindi, per me, non esiste un vero studio dell'economia della *gig economy* senza considerare l'azione collettiva, e tutta la mia ricerca sul campo si concentra proprio sul tema dell'azione collettiva. In particolare, mi interessa studiare come i lavoratori del settore innovano la loro azione in risposta alle nuove condizioni.

L'argomento preliminare proprio del capitalismo delle piattaforme offre molti più dettagli, ma la premessa della ricerca è che con lo sviluppo di applicazioni e tecnologie, come l'applicazione di nuovi interfaccia/utente, non determinano un cambiamento fondamentale nelle relazioni sociali. Non è vero che una persona in questa nuova relazione sociale sia stata profondamente trasformata. Quello che invece è cambiato è il modo in cui queste persone si organizzano. Quindi il rapporto di lavoro è ancora il rapporto di lavoro capitalista, ma ora avviene attraverso un nuovo insieme di componenti tecniche. Io e altri ricercatori, come Jamie Woodcock e alcune delle persone con cui ho lavorato attualmente, ne parliamo in termini di composizione della classe. Diciamo che finché il modo di produzione ■ e ciò che vediamo fondamentalmente qui è il modo di produzione capitalista con una completa opposizione tra capitale e lavoro in termini di interessi materiali – seguirà decisamente questa traiettoria si verrà determinando una transizione nel modo di organizzare il tradizionale sfruttamento del lavoro.

Quali sono gli effetti di questa transizione?

Questa transizione produce un antagonismo molto importante. Qui attingo a Tassinari e Maccarrone. Lo studio degli autori si basa su un articolo intitolato *Riders on the Storm*. Penso che riassumano bene ciò che è accaduto in termini di sviluppo del conflitto all'interno del capitalismo delle piattaforme.

Gli esempi che possiamo vedere nel grafico della lotta, in diversi contesti nazionali come Italia e Inghilterra, sono validi in molti altri campi che tendono a condividere lo stesso schema generico. Ci sono di fatto fonti di antagonismo nel processo lavorativo, che si tratti di salari bassi, licenziamenti ingiusti o di un ristorante che costringe i lavoratori ad aspettare fuori al freddo mentre vengono preparate le consegne. Questo tipo di situazione si trasforma in un conflitto. Ci sono diversi fattori che determinano l'attivazione dei conflitti. A seconda della piattaforma, o quando o in quale città si svolge il processo di lavoro, questi fattori possono essere diversi. Di conseguenza, potremmo avere una solidarietà leggermente diversa e diverse forme emergenti di azione collettiva. Gli autori elencano alcuni dei più importanti: dove si riuniscono i lavoratori, sia nella vita reale che in attesa degli ordini di consegna? E come si incontrano online? Come si crea una comunità digitale in cui si discute di idee? Com'è l'impegno personale per la gestione? Le piattaforme inviano manager locali per cercare di convincerli o i manager non comunicano affatto con loro? Ci sono anche altri fattori che gli autori non elencano: qual è, come possiamo chiamarla, la composizione della classe sociale della città? Che tipo di lavoratore immigrato esiste? C'è una comunità di immigrati molto forte?

Gran parte della mia ricerca si è concentrata su Brighton, come mostrerò a breve. In quella città abbiamo una comunità di immigrati brasiliani molto forte. Quindi, per noi, tutti i fattori che hanno

determinato il modo in cui è nata l'azione collettiva stanno a indicare che i lavoratori brasiliani hanno agito collettivamente per avviare l'intero processo. Ciò ha caratterizzato il modo in cui è emersa la solidarietà.

Come si determinano e si organizzano le forme di azione collettiva tra i lavoratori delle piattaforme?

Ci sono diversi modi. Uno dei principali, direi probabilmente il più visibile, è l'azione di sciopero a gatto selvaggio. Certamente, questa forma di lotta è ciò che ha attirato l'attenzione del settore. Nel 2016 c'è stato uno sciopero selvaggio a Londra, ma praticamente non c'erano ancora la dovuta attenzione e ricerche in corso. Non sapevamo cosa stesse succedendo, comunque nel 2016 abbiamo visto emergere rapidamente una sorta di movimento di sciopero da parte di un numero significativo di lavoratori a seguito dei tagli salariali in città. Abbiamo visto centinaia di loro scioperare e scendere in piazza per protestare. Poi sono scomparsi nel nulla e nessuno capiva cosa stesse succedendo, da dove provenisse questo movimento. Osservando e apprendendo, abbiamo iniziato a indagare il settore. Ma questo modo di agire è una delle caratteristiche del settore: sembra che non accada nulla, poi di tanto in tanto esplode, si verificano grandi scioperi.

Come dimostrano Tassinari e Maccarrone, abbiamo altre forme di azione collettiva di minore impatto. Ci sono casi legali, petizioni online ecc. Anche queste forme di lotta stanno diffondendosi. Quindi, se diciamo che il capitalismo delle piattaforme, e in particolare il capitalismo della consegna di cibo, è caratterizzato dal conflitto e se descriviamo, dopo un periodo di indagine, i modi in cui si manifesta, allora iniziamo ad avere la sensazione che ci sia un letteratura fondata sull'inchiesta e che questo sia davvero un buon modo per capire cosa sta succedendo. Questo è ciò che è realmente accaduto.

Riassumo ciò che abbiamo imparato dopo cinque anni di ricerca. Da parte mia, mi sono interessato al settore nel 2016 quando ho terminato il mio master. Ho visto cosa è successo con quel grande sciopero selvaggio a Londra. Avevo molte domande su un fenomeno che non capivo. Cinque anni dopo, penso di poter dire, non da solo, che lo comprendiamo molto meglio ora.

Come è iniziata la sua ricerca e il suo interesse per questo tema?

Nel 2016 ero uno studente per il master. In quel periodo ho visto gli scioperi a Londra e ho cercato un lavoro in Deliveroo. Non ho lavorato in azienda con l'intenzione di indagare, ma per capire cosa stesse succedendo e raccogliere fondi. Vivevo in una città chiamata Brighton, dove c'era stata una recente espansione della forza lavoro. Ho lavorato lì per alcuni mesi e durante quel processo ci siamo organizzati come un sindacato. Abbiamo partecipato allo sciopero e quel lavoro con il sindacato è diventato la base della mia attuale indagine. Poi ho scritto un libro intitolato *Fattorino per Deliveroo e altri lavori*. Ho finito per approfondire quest'area di studio.

Quello che abbiamo scoperto è che le piattaforme per la consegna sono i luoghi di lavoro logistici meno decentralizzati ma supervisionati dalla gestione algoritmica. Cosa voglio dire? Fondamentalmente, questi fattori cooperano su due diversi livelli: un numero molto ampio di luoghi da cui effettuare consegne (i ristoranti sparsi per il centro cittadino) e un numero di posti per effettuare consegne, ovvero gli indirizzi dei dintorni del centro cittadino. Quindi quello che fanno le piattaforme è gestire l'interazione tra questi due livelli: distribuiscono i lavoratori per eseguire compiti specifici e gestire quello che può essere un complicato sistema logistico. La maggior parte della attività e dei lavoratori parte viene monitorata gestendo algoritmi.

Storicamente, i lavori di consegna dipendevano dai controllori, una persona che sedeva in un ufficio, davanti ai monitor, che controllava dove si trovavano i lavoratori e diceva loro: «Devi andare a X per fare una consegna a Y». Oggi, quel processo è stato automatizzato e il tipo di assegnazione del lavoratore per svolgere tali attività è assunto da un'applicazione informatica. L'applicazione che fornisce istruzioni al lavoratore è una sorta di gestore algoritmico. Se proviamo a

capire cosa succede all'interno del nostro telefono, se vogliamo capire il processo che sta dietro un ordine, vedremo che è impossibile. Non c'è relazione umana qui. La persona riceve l'istruzione che sta in coda al processo seguendo un'unica direzione. E non si capisce la logica di come è organizzato l'ordine. Così per i lavoratori è fondamentalmente un esercizio di rispetto delle regole. Si lavora per completare le attività lavorative elaborate dagli algoritmi.

Anche se non abbiamo un supervisore umano ■ e questa è una liberazione perché in molti casi odiamo il supervisore umano ■ la loro assenza sottopone il lavoratore a una forma rigida di controllo algoritmico. Questa assenza fa parte della più ampia tendenza alla mancanza di un intermediario tra le richieste del capitale e l'organizzazione dei compiti di lavoro per ottenere i massimi profitti per il capitale, come tra i lavoratori e il loro stesso lavoro. Friedman ha fatto la distinzione tra controllo diretto e autonomia senza responsabilità quando ha studiato l'industria automobilistica britannica negli anni '70.

Come viene gestito e controllato il lavoro della piattaforma con gli algoritmi?

Penso che stiamo parlando di un controllo molto diretto. È caratterizzato da quel tipo di istruzioni dirette quasi cibernetiche. Sentiamo esattamente cosa fare e quando farlo. E il lavoratore può avere una certa libertà emotiva su come applicare le istruzioni, ma stiamo parlando di un rapporto molto stringente con il lavoro.

Non c'è contrattazione collettiva. Voglio dire che, sistematicamente, queste piattaforme evitano di convivere con l'idea di una relazione collettiva con i propri lavoratori, o di avere una relazione mediata attraverso un sindacato. In molti casi, è un puro rifiuto di parlare al sindacato. Ma conviene ricordare come le aziende si posizionano per quanto riguarda il rapporto di lavoro. Quando lavoravo per Deliveroo, ero un libero professionista. Tecnicamente, in Inghilterra molti corrieri sono lavoratori autonomi. Ciò significa che non lavorano per il capitale e che sono piccoli imprenditori che hanno deciso di fare soldi? No. Significa che abbiamo una relazione primitiva tra lavoro e capitale poiché la categorizzazione giuridica del rapporto di lavoro è cambiata, così cambia notevolmente il modo in cui regoliamo il lavoro e il modo in cui il lavoro stesso viene vissuto. Ad esempio, in Inghilterra, uno degli impatti principali è che non esiste un salario minimo in quel settore, non c'è modo di garantire che il lavoratore guadagni il minimo. Non guadagniamo otto sterline l'ora, qualunque cosa accada. Possiamo invece guadagnare zero sterline all'ora. Ciò significa che possono pagare salari eccezionalmente bassi, inferiori al salario minimo legale, perché tecnicamente non siamo lavoratori dipendenti occupati. Questo tipo di cambiamento è importante per il modo in cui viene vissuto il processo di lavoro. Non esiste uno Stato che operi da intermediario e si prenda cura anche dei nostri interessi, non esistono norme in materia di salute e sicurezza, non esiste un salario minimo, non c'è tutela per il lavoratore se non quella che i lavoratori possono ottenere attraverso l'azione collettiva. Penso che possiamo capire perché alcuni orientamenti a favore dell'azione collettiva siano così forti.

Come si organizza la gerarchia aziendale nelle piattaforme?

Finalmente oggi sappiamo che si tratta di una struttura dell'occupazione senza possibilità di promozione. Ci sono i capi, quelli che lavorano nell'ufficio centrale, i tecnici e gli uomini delle consegne. Non c'è modo di progredire come rivenditore. Non abbiamo possibilità di avanzare, non ci sono prospettive di carriera. Inoltre, l'ufficio centrale non spende soldi per farci felici. In effetti, non c'è bisogno di corrieri felici. Le consegne non ne hanno bisogno. Se non siamo soddisfatti, probabilmente lasceremo la piattaforma e la società assumerà qualcun altro. Quindi è una struttura occupazionale molto piatta. Forse alcuni di voi conoscono il lavoro di Katharine Stone, *Radical America* sullo sviluppo dell'industria siderurgica americana e su come si sono sviluppate le strutture lavorative con i livelli professionali intermedi per garantire che i lavoratori pensino che ci sia un modo per progredire. In questo contesto, l'idea che possiamo andare avanti nel lavoro è stata

cancellata e non esistono strategie di relazioni umane così intelligenti capaci di coinvolgere la forza lavoro. Invece, vediamo i lavoratori che entrano in collisione con un'applicazione digitale, l'applicazione spesso si comporta in modo dittatoriale e di conseguenza vediamo che i lavoratori iniziano a comprendere che i loro interessi sono opposti a quelli dei padroni della piattaforma.

Chi sono i lavoratori delle piattaforme? Qual è il loro profilo?

In molti casi si tratta di popolazione immigrata, di persone escluse dalla forza lavoro tradizionale per una serie di fattori, siano essi dovuti alla conoscenza della lingua, alla discriminazione razziale o quant'altro. La maggior parte del lavoro è svolto da corrieri motociclistici, nonostante l'immagine che alcune aziende danno di se stesse. A volte c'è chi usa le biciclette. I corrieri effettuano l'80% delle consegne a Londra. Non mi sorprende se la stessa cosa accada in altri posti. Certamente, in Europa c'è un ruolo importante per gli immigrati privi di documenti. Tratterò l'argomento in modo più dettagliato facendo riferimento al concetto di Emmanuel Terray, chiamato *Délocalisation surplace* [delocalizzazione nello stesso posto]. Ma, fondamentalmente, sto parlando dell'uso del lavoratore immigrato per contenere i costi, essendo questa una delle caratteristiche che definiscono questo lavoro.

Come avviene l'auto-organizzazione dei lavoratori in questo contesto?

Ovviamente si opera in una rete logistica, i ristoranti e i punti di consegna che sono distribuiti in tutta la città e richiedono grande elasticità. Non so esattamente a che ora si cena in Brasile, probabilmente è più tardi che in Inghilterra. Ma qui, intorno alle 19.00 c'è una grande richiesta di consegne. La gente dice: «Voglio una pizza. Userò l'app per l'ordinazione e la consegna». Ciò significa che all'improvviso tutti i lavoratori disponibili devono lavorare rapidamente, ma un'ora o due prima il volume degli ordini era molto più basso. C'è stato un tempo in cui le consegne non richiedevano che si lavorasse in fretta, ora i lavoratori possono essere in agguato in attesa di ordini futuri; abbiamo una dinamica simile a quella del portuale o del camionista degli anni '20 negli Stati Uniti. C'è una domanda di lavoro elastico. Il che significa che si devono immagazzinare i lavoratori da qualche parte per utilizzare la loro forza lavoro quando se ne ha bisogno. Ciò, nella storia del lavoro, si trasforma in momenti in cui i lavoratori si auto-organizzano dovendo trascorrere molto tempo l'uno con l'altro, mentre attendono senza lavorare, discutendo del fatto che non stanno facendo nulla e non percepiscono alcuna retribuzione. Nella mia esperienza, questi luoghi sono quelli in cui i lavoratori attendono per le consegne e vengono chiamati centri zonali, così contrassegnati nelle applicazioni della piattaforma. Ma ne esistono anche versioni informali. È così ogni volta che vediamo un gruppo di motociclisti riuniti in un angolo: questi punti di incontro creano la possibilità di un'organizzazione rapida. La proliferazione della messaggistica di massa consente una sorta di auto-organizzazione dei lavoratori, attraverso gruppi di chat. In particolare, in Inghilterra, WhatsApp è un fattore importante e molti parlano tra loro attraverso i gruppi. Si diventa lavoratori in una città e si finisce per relazionarsi in questo tipo di reti.

I lavoratori spesso si mobilitano contro le riduzioni delle indennità consegna. Questi lavori sono pagati a prestazione piuttosto che con uno stipendio fisso. È la struttura della retribuzione, e quando cambiano le indennità e lo stipendio scende, l'unica risposta è l'azione collettiva. Questi gruppi di chat diventano una sorta di rete organizzativa e ormai avviene in modo organico. Le azioni non devono essere create da un agitatore esterno, è la natura del lavoro e del suo luogo che sviluppa questa spinta.

Emergono gli scioperi selvaggi che si intensificano e possono essere abbastanza efficaci. Possono annullare la stragrande maggioranza delle consegne in una città. Tendono ad avere una dimensione temporale molto limitata ma non necessariamente accumulano forza mese per mese. Possono essere efficienti nell'ottenere un aumento di stipendio a breve termine, ma non costruiscono un sindacato che garantisca vittorie a lungo termine: questa è la logica dello sciopero selvaggio. Così non

vengono influenzati i grandi attori del mercato del lavoro che, anche se sembrano disposti a limitare la diffusione del modello capitalista delle piattaforme, semplicemente non vogliono che questo rapporto informale tra lavoro e capitale si diffonda in altri settori dove ci sono migliori le protezioni normative. È a partire da questo presupposto che agenti del mercato del lavoro, confederazioni sindacali e partiti socialdemocratici spingono per la regolamentazione. A volte può esserci un conflitto tra i grandi attori del mercato del lavoro che spingono per la regolamentazione e i lavoratori che lottano per obiettivi più ravvicinati come l'aumento dei salari. Ma non sempre si verifica questo conflitto mentre gli interessi di entrambe le parti non sono sempre identici. È importante tenerlo presente.

Come è stato detto, c'è una tendenza all'aumento dei conflitti in tutto il mondo. Questo perché piattaforme come Deliveroo, Ubereats e Glovo sono transnazionali e operano utilizzando contratti diversi, ma i lavoratori finiscono per fare queste connessioni. In Europa esiste un'organizzazione chiamata *Transnational Federation of Messengers*. Oggi molti lavoratori sono in contatto tra loro perché lavorano sulle stesse piattaforme. Pertanto, questo nascente movimento operaio, questo movimento auto-organizzato, è intensamente connesso in tutto il mondo.

Quali ricerche e inchieste emergeranno dalla tesi di dottorato?

Presenterò qui alcune delle ricerche derivate dalla mia tesi di dottorato. Diamo un'occhiata alla situazione a Brighton, che prese in esame nel libro *Riding for Deliveroo* che ho scritto e che, come lavoratore, è una inchiesta dal basso. Quel libro è un complemento della ricerca accademica. È uno studio che esamina l'esperienza della costruzione di un movimento e cerca di scoprire alcune delle tensioni che entrano in gioco quando parliamo di organizzazione di scioperi selvaggi e delle modalità con cui possono o meno svilupparsi. Mi concentrerò sul ruolo dei grandi gruppi di chat, su come strutturano e cambiano il modo di lavorare e su come avviene l'auto-organizzazione collettiva. Citerò anche alcune delle insidie.

Comincio con la storia del movimento sindacale, cioè la prima riunione della sezione locale del sindacato nazionale, composta da fattorini, nel gennaio 2017, che avvenne considerando le accese discussioni sul deterioramento delle condizioni salariali avvenute negli incontri nei centri zionali di distribuzione, colpiti dal calo dei salari. I risultati e le plusvalenze realizzate nel processo di lavoro ci offrirono l'opportunità della reazione. Eravamo una ventina di lavoratori quando ci siamo incontrati in un centro sociale e abbiamo iniziato a pensare a come formare una organizzazione sindacale di settore. La strategia era realizzare l'obiettivo a poco a poco. Ci siamo affidati ai consigli ricevuti dai sindacalisti, in particolare l'IWGB, che è un sindacato relativamente piccolo e militante fino ad allora prevalentemente attivo a Londra; i suoi membri ci hanno consigliato su come costruire un sindacato. Lo hanno fatto in molti contesti di lavoro dandoci i consigli generici per iniziare poco a poco con l'obiettivo di ottenere consensi tra i lavoratori senza rendere esplicita la nostra militanza. Quel piano, tuttavia, è stato rapidamente superato da un'iniziativa emersa in un influente gruppo di chat, composto prevalentemente da lavoratori immigrati brasiliani. Si chiamava "Regole brasiliane della chat di WhatsApp". In sostanza, questi lavoratori hanno deciso che la risposta adeguata al peggioramento dei salari non poteva essere cauta, ma doveva essere uno sciopero. Così hanno iniziato a inoltrare messaggi ad altri gruppi composti da uomini delle consegne, chiedendo uno sciopero. A poco a poco, tutte le diverse reti di chat esistenti in città sono state coinvolte nelle discussioni. I nuovi membri del sindacato, me compreso, hanno deciso rapidamente che dovevamo sostenere questo sciopero e assicurarci che fosse il più efficace possibile.

All'inizio di febbraio, quando c'è stato lo sciopero, la grande maggioranza dell'attività è rimasta paralizzata, il che ha significato che la capacità di consegna delle piattaforme è improvvisamente crollata. Abbiamo visto un numero significativo di cucine completamente disorganizzate, accumulare ordini, senza nessuno che li consegnasse. È stata una espressione di protesta molto efficace, stiamo parlando di massicce riduzioni del numero di consegne. Abbiamo tenuto

un'assemblea nel nostro centro zonale durante lo sciopero e un centinaio di distributori si sono incontrati e hanno discusso di quali sarebbero state le richieste della piattaforma. Altri distribuivano moduli ai lavoratori.

È stata raggiunta una integrazione tra questi gruppi di lavoro informali, come ad esempio quello WhatsApp brasiliano, e l'organizzazione sindacale formale. A breve termine, questa azione collettiva è stata piuttosto efficace. Abbiamo ottenuto un aumento di stipendio, un aumento temporaneo del lavoro di consegna; ci sono state anche altre proteste che hanno portato al blocco delle assunzioni, che era una delle nostre richieste. Il blocco delle assunzioni ha fatto sì che, non aumentando il numero dei lavoratori, il numero di consegne per fattorino è aumentato. In questo modo siamo stati anche in grado di ottenere un aumento dei salari. Abbiamo iniziato a costruire una coalizione con le organizzazioni comunitarie e con il partito socialdemocratico inglese, il *Labour Party*, con John McDonnell, una specie di ministro responsabile dell'economia in caso di cambio di governo, che ha sostenuto le nostre richieste. Tutto questo sembrava molto positivo, ma in realtà, dopo il primo sciopero, i lavoratori hanno diradato la partecipazione alle successive proteste che abbiamo organizzato. In particolare, i membri del gruppo di chat brasiliano, che aveva indetto lo sciopero, hanno iniziato a disimpegnarsi perché le loro condizioni salariali erano diventate migliori, mentre i fattorini delle motociclette hanno finito per attraversare momenti più difficili.

Da quel primo incontro tra i lavoratori al loro primo sciopero, ci sono voluti circa quattro mesi per ottenere vittorie intermedie e poi per vedere un graduale declino nella forma dell'organizzazione sindacale coesa. È successo molto rapidamente. Ci sono voluti quattro mesi per passare dal nulla a scioperare e guadagnare tanto, allo scioglimento del sindacato. È come se fossimo in percorso accelerato. Ma quella non era la fine della lotta a Brighton. Alla fine di novembre 2017 c'è stato un altro sciopero su problemi simili. Da allora c'è un'organizzazione, ma è stata anche la fine del sindacato. Il sindacato non è più una forza potente a Brighton e non ha una base tra i lavoratori.

La mia ricerca per il dottorato di sociologia ha rispecchiato questa situazione come descritta nelle conversazioni che ho avuto con uno dei lavoratori, Gary, che ha espresso la sua comprensione del problema principale sorto nel tentativo di lotta che organizzammo. Secondo lui, avevamo bisogno di persone che lavorassero a lungo termine per Deliveroo, persone che rispettassero il destino dell'insieme dei lavoratori, che fossero bravi attivisti e che avessero una visione chiara di ciò che volevano e di come avremmo potuto ottenerlo. A Brighton, questo non è accaduto.

Ponendo ciò che Gary ha detto in termini teorici, ritengo che il processo di auto-organizzazione che stavamo intraprendendo non sia riuscito a reclutare una base significativamente ampia di leader del gruppo, il tipo di persone che emerge tra i lavoratori. Pertanto, nonostante un grande sforzo per reclutare rappresentanti di tutti i settori della forza lavoro, i leader nei gruppi di lavoratori, in particolare dei motociclisti migranti, questi non erano convinti di un coinvolgimento a lungo termine nella struttura sindacale. E quando abbiamo cercato di convincerli, inviando messaggi WhatsApp, cercando di dialogare con loro, non abbiamo avuto successo.

Parte del fallimento è dovuto alle differenze nella composizione sociale della forza lavoro. Io e molti altri ciclisti tendevamo a pensare come gli inglesi, che per la consegna usavano principalmente biciclette, non motociclette. Eravamo il nucleo del nuovo sindacato e non abbiamo mai raggiunto le persone anziane, di solito immigrati, automobilisti, persone che lavoravano più ore alla settimana e che avevano un diverso insieme di interessi, un diverso insieme di riferimenti culturali etc.

Ma ci sono state anche delle cause tecniche nel fallimento. Penso che una di queste sia la duplice natura della comunicazione digitale. Se ripensiamo al decennio successivo alla crisi finanziaria del 2008, vediamo che un'azione collettiva che va oltre le organizzazioni formalizzate e tradizionali è emersa più e più volte. Possiamo parlare delle rivolte in Inghilterra, delle insurrezioni a Londra, di Occupy Wall Street, della primavera araba. I teorici dell'organizzazione, come Rodrigo Nunes, sostengono che essi si sono prodotti perché la struttura comunicativa della nostra società contemporanea si basa su forme di comunicazione in rete. Nunes sostiene che queste forme di comunicazione possono portare a una sincronizzazione efficace. Cioè alla diffusione quasi

simultanea di risposte emotive su vasta scala. E quando si verifica questo tipo di diffusione sincronizzata di una risposta emotiva, attraverso le reti di chat, emerge una forma di comportamento associativo e l'azione collettiva può aumentare di velocità a seconda di come le persone connesse vedono le persone, con le quali hanno forti legami, per partecipare a un forma di azione.

In particolare, queste reti possono essere guidate da alcune delle figure più influenti al loro interno. Un leader particolarmente organico può essere in grado di dirigere il corso del movimento, plasmando il contenuto che condivide. Questa tendenza non è presente solo in un movimento sociale, si tratta di una tendenza nei movimenti sindacali. La comunicazione in rete sta cambiando il modo e i tempi in cui il lavoro si auto-organizza. Trasforma il modo in cui viene espressa l'azione collettiva e questa tendenza è certamente più visibile tra i lavoratori delle piattaforme di consegna del cibo.

Come sta cambiando l'organizzazione dei lavoratori attraverso le reti di comunicazione di massa?

In Inghilterra, un ricercatore di nome Alex Wood ha parlato delle reti di auto-comunicazione di massa e di come hanno creato spazi per l'emergere del sindacalismo alla Walmart. È uno studio del 2015, ma penso che possiamo considerarlo più chiaramente nel contesto del capitalismo delle piattaforme.

C'è un tipo di nome Mafi, che parla delle comunità web 2.0, dell'ascesa dei driver operanti con una app. Si riferisce agli autisti di Uber. Fondamentalmente, Mafi ha condotto uno studio quantitativo e ha scoperto che maggiore è l'interazione mediata digitalmente con altri driver di app, maggiore è l'interesse per la rappresentazione collettiva. Ciò significa che se i lavoratori partecipano a gruppi WhatsApp, a forme di comunità digitali associate all'identità collettiva dei lavoratori, aumenta il loro interesse ad aderire a organizzazioni collettive e sindacali. Pertanto, la rete dei lavoratori online è una delle forme emergenti del movimento operaio, ed è stata vitale in questi nuovi contesti. È evidente che i lavoratori utilizzano la tecnologia della comunicazione per generare reti complesse e parteciparvi. Ma devi pensare a come modificano il processo di sindacalizzazione. Non si tratta di entrare a far parte del sindacato, ma di entrare a far parte di una rete WhatsApp. Credo che una rete di comunicazione digitale associata al luogo di lavoro possa essere una parte fondamentale quando si pensa all'ambito del processo lavorativo. Non ci riferiamo solo a chi lavora quotidianamente, ma anche a quali reti digitali emergono in quegli ambienti.

Erick Blank, che vive negli Stati Uniti e scrive degli scioperi degli insegnanti in West Virginia, Oklahoma e Arizona, parla di come la maggioranza militante, la parte ideologicamente socialista del movimento operaio impegnata nello sviluppo di un potere combattivo dei lavoratori, può usare questi gruppi, come quelli di Facebook, come un modo davvero utile per ampliare la propria influenza tra i lavoratori. Possono crescere rapidamente con la loro capacità di influenzare i lavoratori in luoghi molto diversi.

Qui c'è un compromesso. Se i lavoratori utilizzano queste reti mediate digitalmente per raggiungere un gran numero di persone, possono espandere la loro portata molto rapidamente, possono catalizzare un'azione diretta diffusa, possono cambiare il modo in cui si esprime l'azione collettiva, possono "gettare benzina sul fuoco". Allo stesso tempo, queste diverse varianti hanno i loro punti deboli. Ad esempio, la mancanza di un contatto faccia a faccia può significare la mancanza di una relazione più profonda. Chi organizza uno sciopero non instaura necessariamente rapporti profondi con chi vi parteciperà. C'è piuttosto un'interazione più blanda. Significa anche che non c'è molta supervisione delle infrastrutture di comunicazione. Non esiste necessariamente un modo per i lavoratori di prendere decisioni collettivamente. Quindi penso che qui ci sia una dinamica di mobilitazione che porta a un'*escalation* generalizzata e rapida dell'azione collettiva, ma c'è anche una dinamica di mobilitazione che non si adatta al modello sindacale classico. Laddove i sindacati tendono a dirigere e supervisionare lo sviluppo delle mobilitazioni verso l'azione collettiva da un punto di vista centralizzato ■ tengono una riunione, decidono cosa accadrà lì ed escono per

mobilitarsi ■ questa azione collettiva ha molti centri di direzione, non ha un punto centrale specifico. Ciascuno di questi centri può essere l'avanguardia, può aprire la strada e dirigere il resto della rete.

Penso che qui abbiamo un'unità contraddittoria, in cui un sindacato cerca di guidare un processo di mobilitazione, ma anche gruppi WhatsApp che guidano il processo di negoziazione. Dobbiamo interpretarlo come un ibrido di due diversi insiemi di logiche. Nessuno dei due può avere successo da solo perché uno richiede la presenza dell'altro. Tuttavia, rendono tutto molto instabile.

Superare il rapporto di lavoro di scambio

È importante riconoscere che anche il miglioramento del rapporto di lavoro contribuisce a questo. Pertanto, in Inghilterra, partecipare a uno sciopero senza voler essere citato in giudizio è un processo molto lungo e complicato, che coinvolge diversi passaggi legali. Questi passaggi legali protetti sono progettati per ridurre la libertà di azione dei lavoratori. In questo contesto, dove non esiste un rapporto di lavoro, né su Deliveroo né su qualsiasi altra piattaforma, le aziende evitano di assumere formalmente lavoratori, si liberano dell'obbligo di pagare il salario minimo, ma si liberano così anche della protezione dagli scioperi selvaggi. Qui si apre la libertà per questi lavoratori di intraprendere immediatamente determinate forme di azione, senza dover pensare se avranno bisogno di voti formali. Possono agire semplicemente, senza cerimonie.

La mediazione tra capitale e lavoro e la ridondanza di sindacati

Il ruolo di un sindacato è quello di mediare tra capitale e lavoro. La prospettiva marxista classica orienta i lavoratori ad esercitare collettivamente il controllo sulle loro condizioni di lavoro perché non possono farlo come individui, cosa che può essere fatta attraverso un mediatore. Il capitalismo delle piattaforme è privo della mediazione, per sua stessa natura la piattaforma rifiuta di mediare con le forze del lavoro; il sindacato diventa ingombrante rispetto a ciò che effettivamente organizza e realizza. Se non puoi forzare un rapporto di contrattazione collettiva con il datore di lavoro, qual è il ruolo del sindacato? Credo che questa esclusione dei sindacati nei processi legali e nel processo di regolamentazione da parte dei datori di lavoro aumenti la distanza tra la rete di sciopero, le reti WhatsApp e il sindacato, perché il sindacato ha bisogno di inventarsi un ruolo che oggi non c'è, dato che il sistema produttivo lo esclude.

Per questo molti lavoratori si chiedono: qual è l'obiettivo del sindacato? Se possiamo organizzare uno sciopero da soli senza costruire un'organizzazione, perché dovremmo preoccuparci di costruire un'organizzazione? Dobbiamo solo usare i nostri telefoni. Se possiamo organizzare uno sciopero senza partecipare a riunioni due sere al mese dove dobbiamo sederci e parlare di come organizzare uno sciopero, e se possiamo usare solo il telefono, sceglieremo l'opzione più semplice. Pertanto, c'è la tendenza a escludere i sindacati perché sembrano quasi ridondanti nel contesto. Ciò significa che ci troviamo in una situazione in cui i lavoratori, quando vogliono migliorare le condizioni, prima incrociano le braccia e poi fanno domande. Causando danni finanziari agli imprenditori, presumono che riceveranno aumenti nei mesi successivi. Emerge così una sorta di contrattazione collettiva nelle piattaforme tramite l'insurrezione, che Eric Hobson identifica come il *modus operandi* dei luddisti. Sebbene non esista un canale di comunicazione formale, i lavoratori sanno che rovinare le piattaforme ripagherà. Aumentano la paga se causano danni. Vogliono negoziare attraverso scioperi e continuare a scommettere su quella forma di azione di rete che consente loro di esercitare quell'influenza, invece di scendere a compromessi con i sindacati o costruire un controllo più centralizzato dei processi di mobilitazione.

Come si può superare questo dualismo?

Abbiamo già parlato di questo dualismo. Penso che sia importante pensare al futuro. I sindacati possono fare molti passi per migliorare la situazione. Penso che debbano localizzarsi all'interno delle reti WhatsApp e devono trovare un ruolo per se stessi in questo nuovo contesto tecnico. Ciò significa svolgere un ruolo di mobilitazione piuttosto che cercare di influenzare il mercato del lavoro attraverso cause giudiziarie. I sindacati dovrebbero essere meno un regolatore del mercato del lavoro e più un centro di mobilitazione del lavoro. Devono investire su se stessi, in queste reti di comunicazione di massa auto-organizzate dei lavoratori.

Puoi riassumere il concetto di “delocalizzazione sul posto” di Emmanuel Terray? Di che si tratta?

La “delocalizzazione sul posto” è particolarmente importante nel contesto dei paesi europei, dove i lavoratori immigrati svolgono un ruolo importante nel modo in cui si organizzano le azioni di sciopero; siano essi lavoratori provenienti dal Nord Africa, dal Sud America o dall'Europa dell'Est. In Inghilterra non possiamo capire il funzionamento di queste piattaforme senza parlare delle dinamiche migratorie.

Emmanuel Terray è un marxista francese che ha proposto l'idea di *délocalisation sur place*, che essenzialmente significa “*outsourcing* in permanenza”. Fondamentalmente parla della ricerca permanente della manodopera più economica. Consideriamo, ad esempio, la delocalizzazione tradizionale quando si trasferiscono fabbriche all'estero. Se il costo del lavoro è troppo alto, possiamo semplicemente esternalizzare la produzione in Vietnam e quindi importare i prodotti via mare. Ciò consente un costo di produzione molto inferiore e una merce più economica. Consente al capitale di rimanere competitivo e riduce i costi del lavoro, aumentando potenzialmente il tasso di sfruttamento perché paesi come il Vietnam possono avere mercati del lavoro meno regolamentati. Questo è alla portata di tutte le industrie che possono esternalizzare la loro produzione. Possono spostare la produzione di merci altrove e importare i prodotti. Ma nel settore dei servizi ciò è impossibile. Una consegna non può essere effettuata da qualcuno in Vietnam. Non esiste un modo più economico per ottenerlo perché devi usare il lavoro dove ti trovi a operare. Non puoi disaccoppiare le cose, non c'è adattamento spaziale, per usare le parole di David Harvey.

Se non esiste un adeguamento spaziale per questo settore, come si ottiene una manodopera più economica? L'argomento di Terray è che la funzione principale dei regimi di frontiera, che ultimamente vediamo sempre più punitivi in Europa, è quella di creare una categoria di lavoratori interni “ma esternalizzati”. In altre parole, puntare sugli immigrati privi di documenti come una popolazione altamente vulnerabile che lavora per qualsiasi salario perché è costantemente minacciata dal regime del confine; ma il regime di confine è particolarmente inefficace nel fermare gli immigrati che arrivano in Inghilterra. Ad esempio, la guardia di frontiera inglese non può fare quasi nulla per fermare chiunque voglia entrare nel Paese senza un permesso di lavoro. Fondamentalmente fallisce. È come un elefante che cerca di fermare le formiche. Il regime di confine può essere forte e potente, ma può raggiungere solo una piccola parte del numero di persone che emigrano in Inghilterra. Ma ciò che questa guardia può fare è creare le condizioni in cui qualsiasi lavoratore immigrato che non ha un permesso di lavoro incontrerà un'estrema repressione. Ciò significa che i lavoratori migranti privi di documenti hanno maggiori probabilità di accettare qualsiasi lavoro; lavoreranno per 3 pounds / ora se questo significa che possono lavorare per vivere. Sono consapevoli che se si organizzano, se partecipano ad azioni collettive, corrono il rischio di essere espulsi dalle guardie di frontiera.

È successo in alcune università londinesi. Potresti aver sentito parlare del London College of Oriental and African Studies. Il personale si è organizzato per chiedere salari migliori e l'università ha collaborato con le guardie di frontiera per deportare alcuni di questi lavoratori latinoamericani. Questo tipo di cooperazione tra Stato e datori di lavoro ha la funzione di rendere i lavoratori

immigrati estremamente vulnerabili, disposti ad accettare salari bassi e condizioni di lavoro peggiori. In questo modo, contribuisce a quel particolare tipo di settore localizzato che non può esternalizzare la manodopera al Sud del mondo, aprendo la strada all'accesso alla manodopera a basso costo.

La mia tesi è che questo è fondamentale per ciò che accade con le piattaforme alimentari. In assenza di un rapporto di lavoro formale e senza salario minimo, molti lavoratori sono immigrati privi di documenti del Sud del mondo che effettuano le consegne in motocicletta e guadagnano salari bassi. Ma sono costretti ad accettare queste condizioni perché se cercano di difendersi corrono il rischio di essere repressi e deportati. Ma c'è un'azione collettiva sotto forma di scioperi selvaggi, perché non può assumere la forma dello sciopero regolare del sindacato. Rimane informale, perché segue uno stile improvvisato, simile alla guerriglia: non ci sono obiettivi a lungo termine a cui i partecipanti possono tendere. E non ci sono membri del sindacato di spicco che possono dire: «Va bene, queste persone devono essere espulse». Piuttosto, c'è questo flusso di reti WhatsApp crittografate che non sono vulnerabili alle pressioni dello Stato. Pertanto, c'è un altro forte incentivo per i lavoratori migranti in particolare: non si avvicinano alla forma di organizzazione sindacale, perché amano la flessibilità e l'anonimato che le reti di comunicazione di massa offrono.

Qui penso che sia importante capire il modo in cui le piattaforme fanno soldi e l'uso di "delocalizzazione sul posto" per ridurre i costi del lavoro. È altrettanto importante capire come e perché i lavoratori scelgono questo tipo di organizzazione informale piuttosto che una struttura formalizzata. Gli immigrati privi di documenti, minacciati dalle guardie di frontiera, possono ricevere pagamenti inferiori a quelli offerti ai lavoratori nativi, lavoratori con permessi di lavoro. Ma questo produce anche una dinamica in cui i lavoratori rispondono con mezzi informali. Penso che questo sia parte di quello che è successo nello sciopero del 2016 a Londra. Oggi lo conosco e lo capisco più chiaramente. Da un punto di vista etnografico, è notevole che nelle successive manifestazioni in cui si sono verificati scioperi, abbiamo visto striscioni contenenti errori di ortografia. Hanno partecipato molte persone con competenze linguistiche non perfette, escluse dalla forza lavoro riconosciuta, che forse non avevano il permesso di lavoro, finendo per essere costrette a far parte della popolazione urbana in eccedenza: ma questa è la loro forza d'azione. In realtà è una forma di azione adatta a coloro che sperimentano il lato acuto della "delocalizzazione sul posto".

Queste considerazioni sono alla base della mia riflessione. È una forma di lavoro incline all'auto-organizzazione. È un modo di lavorare che favorisce l'azione collettiva dei lavoratori. Questa azione collettiva avviene attraverso reti di comunicazione di massa auto-organizzate, piuttosto che attraverso un'organizzazione sindacale formale. Ha origine dal modo in cui la migrazione e la comunicazione digitale operano nella nostra società attuale, dal modo in cui utilizziamo le chat crittografate come una sorta di substrato del social. Queste chat online sono il contenuto di gran parte della vita sociale. È così che, a quanto ho capito, nasce l'azione collettiva.

La contraddizione tra il capitalismo delle piattaforme e la libera comunità dei produttori

Ho promesso di parlare della contraddizione tra il capitalismo delle piattaforme e la libera comunità dei produttori, e lo farò. "Comunità libera" è una frase che Marx usa per designare la società che viene dopo il capitalismo, in cui le persone non sono costrette a lavorare sotto la minaccia della fame, in cui la produzione è organizzata collettivamente e democraticamente, non dal profitto, in cui diamo priorità al valore d'uso, ciò che conta per gli esseri umani contro i valori di scambio della produzione della forma capitalistica di valore.

Oggi, penso che vediamo questa verità nel pensiero di Marx quando osserviamo quanto segue: viviamo in una società in cui i combustibili fossili sono considerati incredibilmente preziosi e in cui gran parte dell'economia mondiale è legata all'estrazione di questi combustibili. Ma in realtà, se ci pensiamo da un punto di vista umano, l'estrazione e l'uso di combustibili fossili minacciano la nostra esistenza come specie. C'è una contraddizione tra la forma capitalista di valore, il modo di produzione capitalista e ciò di cui abbiamo bisogno fondamentalmente come esseri umani. Questo

non è vero solo in riferimento ai combustibili fossili, dove quell'industria ■ aziende come Shell, British Petroleum ■ minaccia di distruggere la vita sulla Terra, ma è valida rispetto a pressoché tutti gli altri aspetti.

Se guardiamo a cosa succede nel capitalismo delle piattaforme, vedremo che ci sono app, proprietari e investitori estremamente ricchi, che sfruttano i lavoratori ai quali pagano salari di povertà assoluta nel tentativo di creare più valore possibile. Quelle persone non si preoccupano dell'impatto sociale. Se i lavoratori sono costretti a lavorare più velocemente e cercano di effettuare il maggior numero di consegne possibile e possono subire incidenti stradali, ciò non è motivo di preoccupazione per le piattaforme. E, infatti, a loro non importa. Una delle cose che mi ha colpito di più quando ho lavorato per queste piattaforme è che c'è un uso sociale di quel lavoro. La consegna del cibo è un servizio di assistenza abbastanza profondo. Quello che facciamo è aiutare chi riceve il cibo. Ma, secondo me, dobbiamo considerare come la gestione algoritmica e l'uso capitalistico degli algoritmi siano completamente contrari al potenziale uso sociale del lavoro.

Il potenziale sociale delle piattaforme

Quello a cui dobbiamo pensare quando guardiamo alle piattaforme di consegna del cibo è il potenziale per utilizzare queste piattaforme e questa tecnologia per effettuare consegne di cibo a persone disabili, anziani, persone alle prese con problemi di salute, consegne a famiglie che hanno appena avuto figli e sono esauste e vorrebbero cibo pronto. Si presenta la questione dell'uso sociale del valore prodotto come c'è un profondo bisogno di solidarietà e di aiuto. Finché queste piattaforme funzioneranno come parte del modo di produzione capitalista, queste due cose non si allineeranno mai. Il potenziale per produrre risultati socialmente preziosi non darà mai risposta alle necessità di quei risultati socialmente preziosi. Perché non è questo lo scopo perseguito; non è il modo più redditizio per organizzare le cose, anzi non è nemmeno redditizio.

Quanto a me, credo che la strada per realizzare questa organizzazione del lavoro richieda una forma di società in cui consideriamo criticamente: qual è il valore di quel lavoro in termini di valore d'uso? Cosa produce socialmente? Come possiamo consentire ai lavoratori di assumere il controllo della loro forza lavoro? Come possiamo avere una partecipazione democratica a ciò che facciamo durante la giornata? Come possiamo ottimizzare i risultati sociali? L'ottimizzazione del profitto è, a mio parere, un'ottimizzazione profondamente disumanizzata e profondamente corrotta che ha portato la nostra società in direzioni dannose, e in effetti, come indicano i miei riferimenti a Marx, questo va avanti da centinaia di anni.

In conclusione, il nostro orizzonte di ricerca deve essere non solo quello di capire cosa succede all'interno del capitalismo, ma anche quello di pensare a quale potrebbe essere una via d'uscita. Quali forme di società, quali forme di organizzazione, quali opportunità democratiche possono permetterci di raggiungere una situazione in cui il potenziale valore d'uso del lavoro si concretizza? Come possiamo fare in modo che le piattaforme di consegna di cibo smettano di essere un settore degradante e mal pagato, in cui le persone rischiano la vita attraversando le città a beneficio di piattaforme multimilionarie, per diventare un servizio sociale che conta per tutti noi?

(Traduzione di Fulvio Perini)

Testo originale: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/607391-discriminacao-algoritmica-e-justica-social-a-situacao-dos-migrantes-indocumentados-do-sul-global-entrevista-especial-com-callum-cant>

Callum Cant è uno scrittore e ricercatore freelance, dottore in sociologia presso l'Università di West London e autore del libro *In sella per Deliveroo* (Polity, 2019). Il suo libro è un ritratto di una nuova classe di lavoratori militanti.