



I QUADERNI del CNEL

IL LAVORO NELLA GIG-ECONOMY

a cura di Michele Faioli

Prefazione di Silvia Ciucciovino





I QUADERNI del CNEL

IL LAVORO NELLA GIG-ECONOMY

a cura di
Michele Faioli*

prefazione di Silvia Ciucciovino

* Ricercatore confermato abilitato Professore associato di Diritto del Lavoro
Università di Roma Tor Vergata

Quaderno del Cnel n. 3
Novembre 2018

I Quaderni del Cnel
Pubblicazione periodica
allegata al Notiziario sul Mercato del lavoro

Testata in attesa di registrazione

ISSN 2611-5948



Nei *Quaderni scientifici* del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, rivolti alla comunità scientifica e ai cittadini, sono pubblicati studi presentati da esperti del Consiglio ovvero da ricercatori e studiosi esterni, nell'ambito di accordi di collaborazione o di seminari presso l'Organo.

In tal modo si intende contribuire al dibattito scientifico, anche al fine di ottenere contributi utili all'arricchimento del dibattito sui temi in discussione presso il Consiglio stesso.

La pubblicazione dei documenti è realizzata ai sensi dell'articolo 8, comma 12, del Regolamento di Organizzazione approvato dall'Assemblea del Cnel il 13 settembre 2018.

La scelta degli argomenti e dei metodi di indagine riflette gli interessi dei ricercatori. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la responsabilità del Consiglio.

Comitato Scientifico

Presidente: Prof. Avv. Tiziano Treu

Componenti

prof. Maurizio Ambrosini
prof. Emilio Barucci
prof.ssa Silvia Ciucciovino
dott. Ana Rute Cardoso
prof. Dr. Andrew Clark
prof. Efisio Gonario Espa
prof. Michele Faioli

prof. Claudio Lucifora
prof.ssa Maria Malatesta
prof.ssa Annamaria Simonazzi
prof.ssa Cecilia Tomassini
prof. Giovanni Vecchi
prof. dott. Thomas Zwick

Direttore Responsabile

Cons. Paolo Peluffo



SOMMARIO

PREFAZIONE	9
1. RICOGNIZIONE	
1.1 Dati sul lavoro nella gig-economy	13
1.2. Tipologia. Inquadramento sistematico	15
2. FOCALIZZAZIONE	
2.1. Posizione del problema	18
Gig-economy come fenomeno di matchmaking nel mercato del lavoro	
2.2 Alcune indagini giuslavoristiche	22
2.3. Giurisprudenza. Analisi comparativa	26
3. PROSPETTIVE	
3.1 Contrattazione collettiva	30
3.2 Legislazione, regolazione secondaria, prassi	30
3.3 Posizione scientifica	35
BIBLIOGRAFIA	38



PREFAZIONE *

Nel dibattito giuslavoristico si sono diffuse riflessioni pessimistiche sull'impatto delle trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie che sembrano eccessivamente allarmistiche. È errato affrontare il tema dell'innovazione tecnologica ponendo l'accento sui potenziali impatti negativi sull'occupazione.

Appare invece più utile comprendere come regolare l'avanzamento tecnologico per correggere eventualmente le dinamiche distorsive in termini di protezione del lavoro. In tale contesto è compito dello studioso di diritto del lavoro quello di interrogarsi sull'adeguatezza delle protezioni del lavoratore predisposte dall'ordinamento giuridico a fronte dei nuovi scenari. Interrogarsi, cioè, sulla capacità del diritto del lavoro a realizzare ancora una tutela efficace ed equa nel contesto indotto dalle nuove frontiere tecnologiche.

In detto contesto, ci si deve chiedere se si possono considerare ancora attuali i modelli classici di accesso alle tutele lavoristiche, da sempre basati sulla tecnica selettiva della qualificazione del tipo contrattuale. Una tecnica che, però, come si sa, è includente o escludente, basata come è sulla logica del tutto o niente a seconda che vengano o meno ravvisati in concreto gli indici sintomatici della fattispecie legale astratta. Una tecnica, questa, in definitiva priva di certezze e governata in ultima analisi dal soggettivismo interpretativo della magistratura, soprattutto quando la fattispecie concreta presenta caratteristiche mutevoli e sempre meno approssimabili alla fattispecie legale astratta e quando gli indici sintomatici classici (ad esempio l'etero-direzione con riferimento al luogo e al tempo della prestazione) non sono più esclusivi di un tipo contrattuale e, dunque, atti a caratterizzarlo in modo univoco.

La realtà sempre più complessa e lo sfumare crescente dei confini tra autonomia e subordinazione generata inevitabilmente dalle

nuove modalità con cui viene resa la prestazione lavorativa rende l'operazione qualificativa ancora più difficile del passato. Abbiamo lavoratori subordinati che diventano progressivamente sempre più autonomi (basti pensare ai lavoratori agili di cui al d. lgs. n. 81/2017) e lavoratori autonomi che diventano progressivamente più subordinati (si v. i collaboratori autonomi etero organizzati dal committente di cui all'art. 2, d. lgs. 81/2015).

Come incasellare i riders nello schema tipico della subordinazione o dell'autonomia?

Qualsiasi intervento legislativo che volesse agire sui presupposti qualificatori, fornendo una volta per tutte una qualificazione per legge di simili lavori incorrerebbe nell'evidente forzatura di incasellare in uno schema dato un rapporto lavorativo che effettivamente può assumere nella realtà tante diverse fogge, con il conseguente noto problema di costituzionalità più volte affrontato dalla Consulta connesso alla disponibilità del tipo contrattuale, preclusa allo stesso legislatore.

Ci si deve allora domandare se non siano maturi i tempi per una revisione dei criteri di accesso alle tutele lavoristiche e, anziché coniare per legge ennesimi e nuovi tipi contrattuali, predisporre piuttosto a rivedere radicalmente le tecniche generali di protezione del lavoro, prevedendo uno zoccolo comune di tutele di base, invarianti ed indipendenti dalla forma giuridica con cui è resa la prestazione di lavoro e sistemi di accrescimento progressivo delle tutele, a scalare, basate su referenziazioni aggiornate delle condizioni di effettiva debolezza in grado di identificare i lavoratori a cui applicare protezioni commisurate ai bisogni di tutela.

A tale fine si potrebbe proseguire ad esempio sulla strada già imboccata dal legislatore con la riforma del lavoro occasionale (art. 54 bis del d.l. 24.4.2017, n. 50 convertito dalla l. 21.6.2017 n. 96) dove lo statuto protettivo applicabile al lavoratore non dipende dalla qua-

lificazione della natura giuridica della prestazione lavorativa. Le prestazioni di lavoro occasionale sono volutamente non qualificate dal legislatore né come autonome né come subordinate. Ad esse si applica senza distinzioni un singolare mix di norme, alcune proprie del lavoro subordinato (pause e riposi), altre del lavoro autonomo coordinato (gestione separata INPS), rimaneggiate e combinate con altre del tutto speciali predisposte ad hoc (salute e sicurezza; compenso minimo legale).

Qualora si volesse optare per un intervento legislativo volto a predisporre tutele specifiche per i lavoratori della gig economy, si potrebbe opportunamente proseguire sulla medesima strada. Il legislatore potrebbe individuare la soglia reddituale annua che identifica la marginalità/occasionalità della prestazione, identificando una soglia massima di retribuzione annua con stesso committente, come già previsto per i lavoratori occasionali. Superata la quale si avrebbe accesso allo statuto protettivo più articolato previsto per il lavoro subordinato (eventualmente nelle forme a orario ridotto, modulato o intermittente) ovvero svolto in somministrazione o, ancora, previsto per il lavoro autonomo coordinato ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, ovviamente a condizione del ricorrere dei rispettivi presupposti.

Non si deve dimenticare, però, che la strada dell'intervento legislativo non è affatto obbligata ed, anzi, appare di gran lunga preferibile, nella migliore tradizione del diritto del lavoro, che l'adattamento delle regole alle esigenze ed ai bisogni settoriali, sia realizzato dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva. A questo proposito, nel contesto attuale in cui la prevalenza dei lavoratori che svolgono prestazioni mediante piattaforme sono inquadrati come collaboratori autonomi che prestano attività personale nel quadro di un rapporto di collaborazione continuativa, andrebbe adeguatamente valorizzata la possibilità di dotare di apposito statuto protettivo economico e normativo i lavoratori in esame in base a quanto previsto

dall'art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81 del 2015, mediante accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Nel saggio di Michele Faioli c'è una disamina efficace del lavoro nella Gig-economy e delle regolazioni che sono state studiate per far fronte alle criticità del fenomeno.

Silvia Ciucciovino

* La prefazione è stata scritta da Silvia Ciucciovino;
i paragrafi 1, 2 e 3 sono stati scritti da Michele Faioli

1. RICOGNIZIONE

1.1 Dati sul lavoro nella gig-economy

1.1.1 Gig-economy e Industry 4.0 realizzano una strategia industriale più ampia, anche di natura europea, derivante dalla rivoluzione digitale e dalle tecnologie innovative che sono capaci di facilitare nel mercato il collegamento tra imprese e consumatori. Si tratta di fenomeni distinti che hanno in comune il fatto che le funzioni del datore di lavoro siano svolte macchine intelligenti o algoritmi. La chiave di lettura di questi fenomeni è la flessibilità. Nella gig-economy rilevano le flessibilità esterne nel senso di flessibilità contrattuali che attengono ai tipi di lavoro, con il conseguente rischio di spostamento dal tipo necessario di lavoro (quello subordinato) a tipi scelti, dove il tipo scelto dal datore di lavoro risponde a specifiche esigenze organizzative. Industry 4.0, invece, si concentra sulle flessibilità interne che si realizzeranno, entro gli schemi del lavoro subordinato, nella gestione della disciplina di inquadramenti professionali, dello ius variandi e delle funzioni della contrattazione collettiva aziendale. Attualmente Industry 4.0 e gig economy sono venute solo incidentalmente in contatto fra di esse posto che si stanno sviluppando in settori diversi (manifattura la prima, distribuzione la seconda). I due fenomeni sono già in parte interconnessi. Si arriverà a una forma di produzione 4.0 in cui i prodotti sono/saranno distribuiti mediante applicazioni digitali e con l'utilizzo di lavoratori della gig-economy.

1.1.2 Esistono diversi studi, sostenuti da organizzazioni internazionali, da università, da società di consulenza (**Eurofound**¹ per l'Europa, **Cornell University**² per gli Stati Uniti) che tentano di dare una

1. Si veda <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>

2. Si veda Hyman L., 2018 nonché i dati di cui alla ricerca pubblicata in <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

dimensione quantitativa al fenomeno.

Negli Stati Uniti, a fine 2015, la stima era che circa lo 0,5% degli occupati fosse impiegato in attività di gig economy³. Nel 2016, includendo oltre agli Stati Uniti anche i paesi UE-15, un'approfondita ricerca del McKinsey Global Institute stima che la quota di independent workers sia il 20-30% della popolazione in età lavorativa, di cui circa il 15% ha lavorato per piattaforme digitali⁴. Nel 2017 le ricerche del Chartered Institute of Personnel and Development stimano, per il Regno Unito, circa 1,3 mln di gig workers, pari al 4% degli occupati⁵.

1.1.3 In Italia, nel 2017, è stata condotta per la prima volta un'indagine di tipo campionario-statistico sul lavoro autonomo e sulla gig-economy da parte della Fondazione De Benedetti⁶.

1.1.4 Anche l'INPS, nel XVII Rapporto annuale, ha dedicato un capitolo alla gig-economy illustrando gli esiti di un'indagine condotta sulle posizioni presenti nei propri archivi e elaborando i dati emergenti dall'indagine statistica realizzata dalla Fondazione De Benedetti. L'INPS rileva come i problemi di definizione della gig-economy si riflettano nella possibilità d'identificazione dei datori di lavoro e dei lavoratori. Non esiste un codice Ateco che permette di individuare le aziende, né esiste una sola forma di pagamento dei compensi che sia essa stessa la soluzione del fenomeno. Qualunque analisi deve ritenersi parziale. Nel 2017 nelle banche dati INPS risultavano 50 piattaforme informatiche. Di queste 22 erano società senza lavoratori; 17 erano società con lavoratori dipendenti (661), mentre 11 erano società con collaboratori (1.841) e dipendenti (288).

3. Katz L. F., Krueger A.B., 2016

4. Si veda le ricerche condotte dal team di Cornell ILR University <https://www.ilr.cornell.edu/news/gig-economy-data-hub>

5. Si veda <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report>

6. Si veda <http://www.frdi.org/>

In definitiva, su 50 società prese in esame, 28 hanno collaboratori e/o dipendenti, per un totale di 2.790 rapporti di lavoro in capo a 2.764 lavoratori.

1.1.5 All'esito di tali analisi è emerso che la quota complessiva di gig workers è stimabile nell'1,59% della popolazione in età attiva 18-64. Nel 2017 il numero dei gig workers in Italia ha oscillato tra 589.040 a 753.248 unità. L'INPS stima che 137.284 lavoratori rendono prestazioni di lavoro esclusivamente mediante piattaforma (nel senso di unico lavoro); 437.376 lavoratori rendono prestazioni di lavoro mediante piattaforma come secondo lavoro o, comunque, come lavoro ulteriore.

1.1.6 Dall'elaborazione dell'INPS emergono ulteriori elementi: tra i soggetti intervistati, la quota riconducibile alla nozione di riders è pari a circa il 12% del totale; nel 2017 in Italia ha lavorato un numero di riders che oscilla tra 70.684 e 90.389 unità. Il 13% dei riders lavora da più di tre anni, e il 15% da più di un anno e meno di tre. Quasi il 50% del totale dei gig-workers lavora da 1 ora a 4 ore a settimana. Il salario orario medio, si tenga in considerazione che il dato che emerge dalle ricerche appena citate, per il totale dei lavoratori della gig economy, è di circa 12 euro.

1.2 Tipologia. Inquadramento sistematico

1.2.1 La gig-economy è in sé una forma di matchmaking tra domanda e offerta di lavoro. Ci sono opportunità di lavoro, offerte mediante piattaforma digitale, che consentono una certa conoscibilità delle opportunità di accesso al mercato del lavoro. Il che, spesso, si combina con esigenze personali di flessibilità e, in altre circostanze, in forme di precarietà. L'inquadramento del lavoro nella gig-economy dipende dal tipo di attività che viene intermediata dalla piattaforma digitale. Di qui alcuni studiosi, specialisti della materia, affermano

che il linguaggio dell'innovazione spesso nasconde un due elementi della gig-economy. Da una parte, ci sarebbe uno spostamento del rischio dall'impresa al lavoratore ("a radical shift of business risk away from platforms and onto individual workers"); dall'altro, ci sarebbe un danno alla stessa innovazione tecnologica in ragione dell'utilizzo di lavoro a basso costo ("the real danger that this recourse to cheap labour incentivises the very opposite of genuine innovation")⁷.

1.2.2 In questa prospettiva, per pervenire a un'analisi possibile del fenomeno, si sceglie di definire il lavoro nella gig economy secondo le quattro tipologie di seguito indicate:

- (i) TIPO 1 - piattaforme assimilabili a servizi di taxi e trasporto di persone (exp., Uber, Lyft, etc.)
- (ii) TIPO 2 - piattaforme che organizzano consegne e distribuzione di beni mediante lavoratori riders (Foodora, Deliveroo);
- (iii) TIPO 3 - la piattaforma si limita a ospitare/facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di servizi (matchmaking tra famiglia, cliente, etc. e idraulico, giardiniere, etc.). Si pensi al match-making tra consumatore e Pmi/lavoratori autonomi operato dalle piattaforme digitali (ad es. Vicker, TaskRabbit, etc.) per l'erogazione di servizi alla persona o alla famiglia. In questi casi la piattaforma mette in contatto lavoratori indipendenti con il cliente, che procederà a remunerare il prodotto o il servizio reso;
- (iv) TIPO 4 - Nel caso di Amazon Mechanical Turk il lavoro viene offerto e contestualmente svolto mediante la medesima piattaforma digitale (traduzione di testi, data entry, contabilità, etc.).

7. Prassl J., 2017



1.2.3 Ai fini della presente indagine giuslavoristica sarà esaminato il TIPO 2 (Deliveroo, Foodora, etc.), dato che gli altri TIPI sono assimilabili a situazioni già esistenti o regolate (TIPO 1/UBER e TIPO 3/VICKER) o non ancora del tutto identificabili (TIPO 4/AMAZON TURK).

1.2.4 Muovendo da detta classificazione viene focalizzata l'attenzione sulle piattaforme che organizzano consegne e distribuzione di beni mediante lavoratori (TIPO 2).

2. FOCALIZZAZIONE

2.1 Posizione del problema. Gig-economy come fenomeno di *matchmaking* nel mercato del lavoro

2.1.1. L'analisi scientifica svolta sulle piattaforme di TIPO 2 consente di accertare che le modalità mediante cui i gig-workers rendono la propria prestazione di lavoro non è omogenea, ma si atteggia con modalità diverse a seconda del tipo di attività e di piattaforma che viene in esame. Più nello specifico, a seconda del tipo di attività che il gig workers è chiamato a svolgere variano i poteri dei lavoratori (in alcuni casi è possibile decidere di accettare o meno l'incarico mentre in altri casi esiste un obbligo in tal senso), le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro, la qualificazione delle parti, la chiamata e l'accettazione, il tipo e il grado di direttive impartite dalla stessa piattaforma, il controllo sull'esecuzione delle prestazioni nonché le conseguenze, positive o negative, connesse agli standard di servizio imposti dalla piattaforma (si pensi alla diversa rilevanza attribuita al tempo necessario per la consegna di un bene), al recesso dal contratto, alle sanzioni per inadempimento, all'assicurazione dei rischi, al compenso, orario, etc.

2.1.2. Le maggiori difficoltà che tali nuove forme di lavoro pongono sono relative alla possibilità di adattare le attuali categorie alle prestazioni lavorative svolte mediante piattaforme. Rispetto a ciò la maggior parte degli studiosi si interroga sulla capacità dei principi che incidono sullo spazio tra subordinazione e autonomia. Nei più recenti studi giuslavoristici in materia di gig-economy il problema posto riguarda la qualificazione del lavoro svolto dai riders, distinguendo tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, proponendo re-introduzioni varie di terzi tipi di lavoro (lavoro parasubordinato o coordinato), o cogliendo l'inadeguatezza dei sistemi legali nell'applicazione di tutele in materia di salario, orario di lavoro, controllo, libertà sindacali e sciopero.

2.1.3. In questo studio si assume che il lavoro prestato mediante piattaforme digitali, nel caso specifico di lavoro prestato per imprese della gig-economy che distribuiscono beni (si v. Deliveroo, Foodora, Just Eat, etc.) o permettono di erogare servizi alla persona o alla famiglia (Vicker, Task Rabbit, Cicogne, etc.), realizzi una **forma di matchmaking**⁸ nel mercato del lavoro .

2.1.4. Il matchmaking, per le discipline economiche, è un processo di candidatura e di selezione, in un ambiente già configurato, di soggetti che possono produrre beni o svolgere servizi. Nel nostro caso, l'ambiente già configurato per la gig-economy è il mercato del lavoro, il quale è regolato da una normativa complessa (esemplificativamente, per l'Italia, si v. la legislazione nazionale, i sistemi regionali, la norma europea).

2.1.5. Si può ritenere, in questa ottica, che il lavoro prestato mediante piattaforme digitali, come nel caso di Deliveroo, Foodora, etc., volto specificatamente alla distribuzione di beni, possa essere assimilato a una forma di matchmaking, con la conseguenza che, da una parte, il legislatore, italiano e europeo, dovrebbe muovere da tale caratteristica per estendere più facilmente ai lavoratori di tali piattaforme digitali un assetto di tutele giuslavoristiche, previdenziali, sindacali, e, dall'altra, la contrattazione collettiva avrebbe già a disposizione schemi e tecniche per la definizione di alcuni aspetti che attengono al salario, all'orario, alla sicurezza e al costo del lavoro.

2.1.6. Tale teoria muove dall'idea che per il lavoro prestato mediante piattaforme digitali (TIPO 2) la regolazione dovrebbe prevalentemente far riferimento alla disciplina dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (market design). Nel mercato delle piattaforme digitali c'è un alto numero di partecipanti (lavoratori/riders; piattaforme digitali; soggetti imprenditoriali che intendono immettere nel

8. Rinvio a Faioli M., 2018

mercato beni/servizi). Ognuno può teoricamente beneficiare del contratto più vantaggioso per sé.

2.1.7. Nel nostro caso, il marketplace delle piattaforme digitali beneficia, da una parte, delle richieste di lavoro (lavoratori/riders) e, dall'altra, delle richieste di servizi (ad es., ristorante che si associa alla piattaforma e consumatore che desidera avere quel cibo mediante riders a quell'ora di quel giorno). Tra lavoratori, ristorante/pubblico esercizio e consumatore c'è la piattaforma digitale che gestisce le relazioni giuridiche. La piattaforma digitale si trova di fronte a un numero crescente di candidati; non ha interesse alcuno a conoscere i candidati; ha esclusivo interesse a soddisfare i bisogni degli associati (ad es., ristorante, esercente di attività commerciali, etc.) e del consumatore. La piattaforma evita la congestione mediante un algoritmo: tale algoritmo registra il mercato di riferimento, gestisce i lavoratori/riders, anticipa i bisogni dei consumatori, preallerta i ristoranti o soggetti simili associati alla piattaforma. La gig-economy crea un marketplace in cui tutti i partecipanti sono lì per svolgere attività commerciali e di lavoro, con una connessione digitale e un prezzo che sarà pagato. La gig-economy si sviluppa in un mercato anomalo, dove la prestazione marginale o occasionale di lavoro si svolge per il tramite di un ambiente digitale sofisticato che collega la domanda (crescente) all'offerta (crescente), che coordina le prestazioni di lavoro, che misura la qualità delle prestazioni di lavoro, che predice i bisogni dei consumatori e dei venditori di beni/servizi. Il prezzo ha un certo ruolo nella vicenda: non interessa al consumatore, se non nella misura in cui possa comparare un bene o un servizio (scelgo quel piatto di pasta da quel ristorante); non interessa al venditore di beni, il quale ha solo l'interesse a stare in una vetrina digitale; non interessa alla piattaforma digitale, la quale ha a disposizione molti lavoratori. Il corrispettivo, che viene a crearsi da questa vicenda giuridica, ha però ricadute sul costo del lavoro: più basso è il costo del lavoro, minori sono gli oneri della catena di valore (piattaforma, venditore, consumatore, riders). L'abuso deve

essere corretto con l'intervento del legislatore e/o della contrattazione collettiva.

2.1.8. Se c'è, da una parte, un certo incremento di occupabilità che può derivare da tali piattaforme, dall'altra si pone il problema della qualità del lavoro e delle tutele. In altre parole, per le prestazioni di lavoro della gig-economy appare efficiente avere un "top trading cycle", cioè un ciclo di scambio ottimale, che deriva da una triangolazione digitale la quale garantisce che nessun consumatore, nessun venditore e nessun lavoratore resti insoddisfatto. Ciò si può dire anche al contrario: il consumatore avrà il proprio pasto consegnato a casa dal rider/lavoratore che ha ricevuto un salario dignitoso, pro quota, per l'attività svolta, regolarmente assoggettato a contribuzione; il venditore è soddisfatto per aver venduto più cibo mediante l'associazione alla piattaforma digitale.

2.1.9. Questa prospettiva può integrare la visione teorica che in questi tempi si sta sforzando di classificare/qualificare il lavoro prestato mediante piattaforme digitali (lavoro autonomo o lavoro subordinato). Con ciò non si intende minimizzare il problema della qualificazione del lavoro. Qui si va oltre, muovendo dal presupposto che alcuni tipi di lavoro prestato mediante piattaforma digitale nel caso di distribuzione di beni o di svolgimento di servizi (Deliveroo, Foodora, etc.) siano già oggi facilmente assoggettabili a discipline di tutela, definite dal nostro ordinamento, se intese come fenomeni di matchmaking nel mercato del lavoro.

2.2 Alcune indagini giuslavoristiche

2.2.1. **PERULLI**⁹ ritiene che sia necessario ricorrere a un *tertium genus*, una categoria intermedia, il lavoro autonomo economicamente dipendente mediante cui si potrebbe riconoscere una garanzia generalizzata di base a tutte le tipologie di lavoratori, articolando le tutele ulteriori rispetto a quelle minime tenendo conto dello specifico grado di debolezza del lavoratore. Egli muove dalla constatazione della radicale novità del fenomeno dell'economia digitale e dall'incomparabilità del lavoro subordinato dell'impresa taylorista-fordista con il lavoro svolto nel modello produttivo della gig economy. Si opta, pertanto, per una scelta di campo, confortata da opzioni dei legislatori oltre confine, che i lavoratori delle piattaforme costituiscano un insieme eterogeneo.

2.2.2. **ICHINO**¹⁰, muovendo dall'analisi delle *umbrella company*, ritiene che la soluzione possa consistere nell'estensione ai *platform workers*, prescindendo dalla qualificazione come subordinati o autonomi, almeno nella parte indispensabile delle protezioni compatibili con la peculiare forma di organizzazione del loro lavoro, evitando di imporre gli schemi tradizionalmente propri del lavoro subordinato. Qualora l'attività lavorativa assumesse il carattere di una durata temporale rilevante e della prevalenza nell'economia personale di chi la svolge, il modello delle *umbrella companies* consentirebbe di estendere ai *platform workers* qualche protezione ulteriore rispetto al minimo universale. Un primo livello di protezione assolutamente essenziale – sicurezza e igiene del lavoro, assicurazione antinfortunistica, libertà di coalizione, divieto di discriminazioni – dovrebbe essere garantito in tutti i casi: brevissima.

2.2.3. **TREU**¹¹, muovendo da una ricognizione della giurisprudenza

9. PERULLI A., 2017

10. ICHINO P., 2018

11. TREU T., 2017

za formatasi in USA sui lavoratori della gig economy e, in particolare, sul sistema di tutele di volta in volta invocato dai lavoratori e/o riconosciuto dai tribunali, suggerisce di mettere sullo sfondo la questione della qualificazione giuridica dei rapporti, in termini di sussunzione della fattispecie nell'autonomia o nella subordinazione, ponendo in primo piano gli strumenti per la tutela dei diritti. In questo modo si potrebbe superare la pretesa totalizzante e unitaria tipica della fattispecie giuridica. Riferimento in tal senso dovrebbero essere i criteri ordinatori contenuti nei principi costituzionali relativi alla materia del lavoro, sanciti anche dalle fonti internazionali e nello specifico l'art. 36 Cost. per garantire un compenso salariale minimo, il principio della tutela della salute per sancire gli standard fondamentali di sicurezza sul lavoro, il principio di pari dignità e non discriminazione per proteggere i lavoratori da pratiche discriminatorie e lesive della dignità e della privacy, e i principi di libertà e di organizzazione sindacale.

2.2.4. Secondo **LOI**¹² i lavoratori della gig-economy dovrebbero vedersi riconosciuti i diritti sulla base della loro esposizione ai rischi sociali, e ciò indipendentemente dalla qualificazione del rapporto. In particolare LOI muove dall'assunto che il rischio è categoria fondante nel diritto del lavoro e i diritti sociali, inclusi nel contratto di lavoro, sono meccanismi assicurativi e di protezione contro l'evenienza dei rischi sociali. LOI, interrogandosi su quali siano i rischi per i lavoratori delle piattaforme, identifica i medesimi a cui sono esposti tutti i lavoratori (occupazione, reddito professionale/previdenziale e formazione, disconnessione).

2.2.5. **PRASSL - RISAK**¹³, interrogandosi su chi sia il datore di lavoro nella gig economy, giungono alla conclusione che non sia utile guardare alla semplice presenza/assenza degli elementi della fatti-

12. LOI P., 2017

13. PRASSL J. – RISAK M., 2017

specie (lavoro subordinato/autonomo) per qualificare il lavoratore. Sarebbe, invece, necessario un approccio funzionale che individui, all'interno del contesto di riferimento, il soggetto che esercita le funzioni del datore di lavoro. Da qui deriverebbero le tutele da applicare al riders.

2.2.6. **DE STEFANO**¹⁴ svolge un'analisi comparativa volta a comprendere quali tutele debbano essere riconosciute ai gig workers e con quali modalità. DE STEFANO sottolinea l'importanza dell'OIL nel riportare le attività svolte attraverso piattaforme nella nozione di lavoro, a fronte di un linguaggio che tenta di nascondere la natura delle prestazioni con la finalità di escludere la necessità di applicare la disciplina di protezione del diritto del lavoro. L'analisi condotta da DE STEFANO muove dall'assunto per cui il lavoro prestato nell'ambito della gig economy non debba essere analizzato in sé, ma nell'ambito di un fenomeno più ampio di diffusione di forme di lavoro non standard, alcune delle quali caratterizzate dal fatto che la remunerazione è erogata se e nella misura in cui sia stata resa la prestazione di lavoro. Muovendo dalla ricognizione delle diverse modalità mediante cui può essere resa la prestazione di lavoro da parte del gig workers, DE STEFANO giunge alla conclusione che arrivare a una qualificazione unitaria delle prestazioni sia pressoché impossibile. DE STEFANO rileva che l'analisi delle diverse pratiche di organizzazione del personale adottate dalle piattaforme che operano nella gig-economy permettono di affermare che ci si trovi a volte di fronte a fattispecie compatibili con la normativa lavoristica esistente. Gli attuali strumenti normativi e concettuali non dovrebbero, quindi, essere considerati obsoleti e inadeguati. A prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, DE STEFANO ritiene che occorra garantire il rispetto dei principi di correttezza e buona fede. A tal fine vengono indicate alcune proposte tese a garantire trasparenza e trasferibilità del rating, trasparenza nella

14. DE STEFANO V., 2017

gestione dell'account (specialmente con riferimento alla possibilità di disattivazione), limiti alle modifiche unilaterali del contratto, il riconoscimento di un livello minimo di protezione (mediante il richiamo ai principi ed ai diritti fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro – OIL). Tale livello minimo dovrebbe prevedere altresì l'accesso a diritti fondamentali quali la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la libertà dal lavoro forzato e minorile e il diritto a non essere discriminati.

2.2.7. **ALOISI**¹⁵ muove da una ricognizione delle modalità di esecuzione del lavoro per le piattaforme individuando dei tratti omogenei che riassume in tre momenti: (i) accesso e aggiudicazione, (ii) prestazione, monitoraggio e valutazione, (iii) risultato e pagamento, allo scopo di distinguere il “lavoro a chiamata per la piattaforma” da altri istituti che nel tempo hanno profondamente inciso sul diritto del lavoro (i.e. appalto, esternalizzazione, intermediazione). ALOISI, dato conto delle proposte di regolazione nazionali e sovranazionali del fenomeno e delle sentenze, italiane e europee, che si sono sviluppate relativamente al caso Uber, sposta la propria attenzione sui ragionamenti proposti da alcuni studiosi nord americani sulla necessità di introdurre un *tertium genus* come categoria intermedia tra la subordinazione e l'autonomia che vada a regolare l'attività dei gig workers ponendo tali proposte in comparazione rispetto all'esperienza già maturata nell'ordinamento italiano relativamente alla previsione di un *tertium genus*.

2.2.8. **BIASI**¹⁶ propende per la qualificazione dei lavoratori della gig economy quali prestatori di lavoro autonomo, richiamando l'attualità delle conclusioni raggiunte dalla giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto di lavoro dei pony express. BIASI muove la propria analisi dalla critica ai recenti tentativi del legislatore

15. ALOISI A., 2016

16. BIASI M., 2018

nazionale dettare un sistema di norme ad hoc per i riders per riaffermare la validità del tradizionale binomio autonomia/subordinazione al fine di qualificare le prestazioni di lavoro rese dai gig-workers e dunque il livello di discipline di tutela applicabile agli stessi. BIASI vede nelle collaborazioni coordinate ex art. 409 c.p.c. il corretto modello dentro il quale sussumere le prestazioni rese dai riders. Ciò perché questi ultimi si “auto-organizzano” scegliendo liberamente l’area di copertura, il percorso per la consegna (auto-organizzazione del luogo) nonché quali consegne accettare e, dunque, quando rendere la propria prestazione (auto-organizzazione nel tempo), pur coordinandosi con la piattaforma committente al momento del conferimento dell’incarico. Sarebbe invece da escludersi, secondo BIASI, l’applicabilità dell’art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 mancando nei casi sottoposti a esame il requisito della etero-organizzazione.

2.3 Giurisprudenza. Analisi comparativa

2.3.1. Il Tribunale di Torino, con sentenza del 7 maggio 2018, n. 778, ha rigettato il ricorso di alcuni riders di Foodora. I riders chiedevano l’applicazione delle discipline di tutela avverso i licenziamenti illegittimi stabiliti per i lavoratori subordinati, sostenendo che tale qualificazione del rapporto di lavoro fosse deducibile dall’obbligo di essere reperibili in maniera costante e continuativa. Nel respingere il ricorso dei riders, il Tribunale di Torino ha affermato che essi “non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa” e non erano quindi “sottoposti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro”. Con queste motivazioni, il giudice ha affermato che i riders sono da considerarsi lavoratori autonomi. I ricorrenti hanno invocato in via subordinata l’applicazione della norma di cui all’art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Il giudice ha rigettato anche tale richiesta. Il giudice, aderendo alla tesi difensiva di Foodora, ha rilevato che la disposizione di cui all’art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015,

n. 81 non avrebbe un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro. Secondo il giudice il menzionato art. 2 si limiterebbe a stabilire l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente **anche** con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Sarebbe stata necessaria, nel caso specifico, la soggezione del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro. Il che non sussisteva. Tale ultima impostazione è stata criticata da una parte della dottrina¹⁷.

2.3.2. Rappresentativa dei problemi che si innestano al momento della qualificazione delle prestazioni di lavoro rese dai gig workers è la sentenza del **giudice di Londra**¹⁸ relativa alla qualificazione del lavoro mediato da applicazioni digitali con riferimento specifico al caso Uber. La sentenza ha qualificato due autisti di Uber non come liberi professionisti ("self-employed", secondo il lessico anglosassone), ma come "worker" (categoria intermedia che attribuisce il diritto al salario minimo nazionale e, tra le altre cose, alle ferie pagate). Nei confronti di questo gruppo di lavoratori si applicano le norme sul minimum wage, sull'orario di lavoro e quelle contro la discriminazione, non sono tuttavia coperti dalle tutele in caso di licenziamento illegittimo (riservate agli "employee"). La sentenza ha posto l'accento su un limite che attiene all'onere probatorio (viene considerato "ridicolo" il fatto che Uber aggrega circa 30.000 piccole e medie imprese a Londra) e su un limite che riguarda l'interpretazione del regolamento commerciale che interessa i lavoratori connessi alla piattaforma/applicazione digitale di Uber (l'identità del consumatore/cliente di Uber resta sconosciuta al lavoratore/autista:).

17. In particolare ICHINO P., 2018, 2, p. 294

18. Si v. la sentenza *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber*, 28 ottobre 2016.

2.3.3. I problemi qualificatori che sono stati sollevati e affrontati dalla dottrina nazionale si ritrovano anche nell'esperienza **nord-americana**. In tale contesto i criteri che sono stati nel tempo elaborati dalla giurisprudenza al fine di delineare l'ambito di applicazione del lavoro subordinato ("control test") e, dunque, i reciproci diritti e doveri delle parti del rapporto sono stati particolarmente messi in crisi dai nuovi lavori della gig-economy.

Una ricognizione della giurisprudenza americana è stata effettuata da alcuni studiosi¹⁹ che, nel sottolineare la crisi avvertita nel sistema americano, riportano il contenuto di alcune sentenze secondo cui se dovesse essere chiesto a una giuria di applicare i canoni qualificatori tipici in un giudizio relativo ad un gig workers per accertare la natura autonoma o subordinata della prestazione sarebbe come offrire ai giurati "a square peg and asked to choose between two round holes".

L'esito di tale non adeguatezza dei criteri utilizzati per il control test emerge se si considera che giudizi diversi sono stati raggiunti in casi del tutto simili concernenti due delle maggiori imprese operanti nella gig-economy, cioè Uber e Lyft, che operano nel medesimo ambito di attività e si possono considerare alternativi e concorrenti tra di loro. In un primo caso la sentenza ha concluso che i tassisti organizzati da Uber erano lavoratori dipendenti, sottolineando il potere dell'azienda di determinare una serie di condizioni di lavoro dei conducenti, di stabilire i prezzi delle corse, e le modalità di comportamento nei confronti dei clienti, nonché di controllare le performance dei lavoratori. La corte in una controversia riguardante Lyft, pur avendo riconosciuto che l'impresa dava ai propri conducenti istruzioni dettagliate sulle modalità del lavoro, ha concluso che la control analysis non era utile per affermare la subordinazione dei conducenti perché questi avevano la libertà di decidere se quando e dove lavorare.

19. Si veda la ricostruzione di ROGERS B., 2017

2.3.4. Nel novembre 2017 la Corte d'appello di Parigi ha rilevato che un riders di Deliveroo non poteva essere riclassificato come lavoratore subordinato perché era libero di selezionare i “turni” e scegliere quando lavorare.

3. PROSPETTIVE

3.1 Contrattazione collettiva

3.1.1 Il CCNL logistica (dicembre 2017) ha fissato l'impegno di definire un regime per le "nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni, le declaratorie e i livelli di inquadramento, l'orario di lavoro e quant'altro". Il 18 luglio 2018 le parti che sottoscrivono il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, nell'ambito dell'accordo di rinnovo del dicembre 2017, hanno negoziato e sottoscritto un protocollo speciale che riguarda i riders (lavoratori impiegati nella distribuzione delle merci con cicli e ciclomotori). Il protocollo del 18 luglio 2018 regola le discipline da applicare ai riders che sono lavoratori subordinati. Il protocollo stabilisce come calcolare la retribuzione pro quota spettante ai lavoratori, l'orario di lavoro e l'apprendistato professionalizzante. Viene imposta un'assicurazione contro terzi per i danni causati dai veicoli utilizzati dai riders. Alla contrattazione collettiva aziendale si assegna, tra le altre materie, la definizione degli aspetti relativi a rating reputazionali e sanzioni.

3.1.2 Tale contrattazione collettiva che regola figure professionali relative alla subordinazione non preclude che si possa giungere anche a un protocollo ulteriore, sottoscritto dalle medesime parti, ex art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

3.2 Legislazione, regolazione secondaria e prassi

3.2.1 In mancanza dell'esito delle diverse ipotesi di progettualità nazionale che sono allo studio meritano di essere segnalate iniziative assunte a livello di amministrazioni locali, come risposta istituzionale a istanze e sollecitazioni provenienti dal tessuto sociale e produttivo del territorio.

3.2.2 Si segnala, fra queste, la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”, promossa dal Comune di Bologna (con l’adesione del Comune di Milano) e sottoscritta il 31 maggio 2018 dal Comune di Bologna, dai Riders Union Bologna (associazione locale dei riders) e dalle piattaforme digitali Sgnam e Mymenu (piattaforme che operano sul territorio cittadino nel settore della ristorazione a domicilio) e dalle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL. I contenuti della Carta sono diretti a tutte le tipologie dei lavoratori e dei collaboratori digitali poiché fissano “standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori operanti all’interno del territorio della Città metropolitana di Bologna” (art. 2). L’intento del documento è quello di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori digitali nel contesto urbano bolognese, attraverso standard minimi di tutela per lavoratori e collaboratori delle piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro. Da un lato, la Carta stabilisce una serie di obblighi per le piattaforme digitali, che sono innanzitutto tenute a fornire un’informativa preventiva e completa sul contratto e a informare i propri lavoratori sui corsi di formazione utili allo svolgimento dei loro compiti. La Carta stabilisce, inoltre, l’obbligo per le piattaforme di comunicare sia ai lavoratori che agli utenti/consumatori le modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale e gli effetti che esso può avere sul rapporto di lavoro. La Carta considera anche i diritti legati ad aspetti discriminatori e quelli legati ai rischi di salute e sicurezza. Molta attenzione viene prestata alla tutela del trattamento dei dati personali. Fra gli altri diritti per i lavoratori coinvolti, si considerano quelli di connessione e disconnessione durante le prestazioni di lavoro, la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune.

3.2.3 La Regione Lazio, in forza della competenza in materia di sicurezza sul lavoro, di cui all’art. 117 Cost, ha approvato una proposta di legge regionale sulla sicurezza dei lavoratori digitali. La normativa regionale del 15 giugno 2018, n. 9858 appare innovativa per il

metodo adottato. I contenuti della disposizione sono stati sottoposti alla valutazione di lavoratori, cittadini, associazioni, parti sociali ed esperti, attraverso una consultazione on-line svoltasi dal 25 maggio al 15 giugno. Il testo non affronta la questione della configurazione giuridica dei riders, ma si propone l'obiettivo di estendere uno standard di diritti a tutti i lavoratori che operano per il tramite di piattaforme digitali. Tra questi sono annoverati il diritto alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, il diritto a un salario minimo garantito, il diritto alla trasparenza nella valutazione della prestazione, il diritto ad un'informazione chiara e preventiva, il diritto alle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, il diritto alla previdenza privata e alla bilateralità).

3.2.4 Anche la Regione Lombardia ha deciso di affrontare il tema dei lavori dipendenti dalle piattaforme. Il 22 maggio 2018 si è tenuto un incontro con le parti sociali e datoriali nella sede della Commissione Regionale Politiche del Lavoro e Formazione per avviare una prima riflessione sul tema. Assessorato regionale e Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro hanno discusso con i rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali di categoria sui cambiamenti che rapidamente stanno attraversando il mondo del lavoro, lasciando emergere nuove problematiche connesse alla tutela e alla sicurezza dei lavoratori. L'esito della riflessione è confluito in una delibera del 23 luglio 2018. La Regione può sottoscrivere protocolli di impegno reciproco con le imprese di food delivery per garantire deequo compenso ai riders, fornire ai lavoratori l'adeguata formazione sulla sicurezza stradale e sul lavoro, tutelarli con ulteriori coperture assicurative per infortuni e spese mediche rispetto a quelle già riconosciute; inoltre, per evitare che gli eventuali ranking reputazionali siano vessatori da parte delle imprese, soprattutto quando l'indisponibilità del gig workers è dovuta a cause di forza maggiore o a malattia. L'amministrazione regionale, oltre agli accordi con le aziende, si impegna a finanziare la formazione sulla sicurezza sul lavoro in un contesto sociale inedito e di estrema flessibilità e a inco-

raggiare con un contributo ogni riders che voglia costituire imprese sociali o cooperative per la mutua gestione di servizi e tutele. Le imprese si sono impegnate a riconoscere contributi una tantum ai lavoratori più impegnati continuativamente nel settore.

3.2.5 Ci sono stati tentativi di regolazione da parte del parlamento italiano. C'è una prima proposta di legge sul tema. Essa è quella presentata da Airaud e altri che mira ad estendere la normativa sulle collaborazioni eterorganizzate (art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) anche a quelle attività di lavoro coordinate dal committente, che richiedano un'organizzazione, sia pure modesta, di beni e di strumenti di lavoro da parte del lavoratore, come ad esempio l'uso del proprio computer o di qualunque dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce, oppure del proprio mezzo di trasporto, anche se rese prevalentemente o esclusivamente al di fuori della sede dell'impresa. In alternativa, la proposta di legge si propone di ricondurre i lavori della gig economy al contratto di lavoro intermittente, ampliandone il campo d'applicazione.

3.2.6 Il disegno di legge Ichino e altri, si pone lo scopo di garantire una tutela ai lavoratori della gig economy attraverso le ombrellone companies. In particolare, il ddl prevede la possibilità per i lavoratori, che non appartengano a categorie per le quali sia in vigore un regime di previdenza obbligatoria, di stipulare con questa un "contratto di assistenza e protezione mutualistica", che abiliti le organizzazioni ombrellone ad operare in chiave mutualistica raccogliendo i compensi, garantendo continuità al reddito (ad es. in caso di ritardi ed inadempimento) ed alla contribuzione. La medesima proposta, ove il lavoratore non intenda avvalersi di una ombrellone company, prevede un meccanismo analogo a quello istituito dall'art. 54-bis, d. l. 24 aprile 2017, n. 50 (conv. con mod. l. 21 giugno 2017, n. 96), per le prestazioni di lavoro occasionale. In tal caso non sono applicabili le limitazioni all'utilizzo delle prestazioni occasionali previste dalla norma.

3.2.7 Un'evoluzione particolarmente significativa si riscontra nella

legislazione francese dell'agosto 2016, la prima che risulti specificamente riferita al lavoro su piattaforma digitale e che anticipa orientamenti giudiziali ancora incerti. La *Loi Travail* francese ha introdotto una disciplina specifica del lavoro su piattaforma che riconosce espressamente ai lavoratori autonomi alcuni diritti di previdenza sociale oltre al diritto di formare sindacati e di aderirvi e di intraprendere l'azione collettiva (Articoli L. 7341-1 - L. 7342-6 del Code du Travail). Il testo francese è di particolare importanza perché, pur ricomprendendo tali lavoratori nell'ambito del lavoro autonomo, riconosce alcuni diritti tipici del lavoro subordinato; in particolare, il diritto all'assicurazione infortunistica, alla formazione continua (se lavorano per un certo tempo), e i diritti collettivi di associarsi in sindacati, di contrattare collettivamente e di ricorrere allo sciopero.

3.2.8 In Belgio il tema è stato affrontato mediante le *umbrella company*. In particolare in Belgio ha iniziato a operare la SMart che ha concluso un accordo con Deliveroo in base al quale la piattaforma si impegna a garantire alcuni benefici ai riders, quali un compenso minimo a prescindere dal numero delle consegne compiute, un contributo per l'uso della bicicletta e dello smartphone e un rimborso per le spese di riparazione in caso di guasto della bicicletta. Nell'ambito dell'accordo, noto con la sigla "CCT", SMart agisce come un'agenzia di intermediazione con i contributi che le vengono versati da Deliveroo, SMart si occupa di pagare retribuzioni e contributi ai lavoratori, nell'ambito di un contratto intermittente stipulato con questi ultimi. Le piattaforme di SMart e Deliveroo, secondo quanto previsto dall'accordo, sono interconnesse e in grado di comunicare direttamente tra di loro, utilizzando lo stesso codice per l'apertura della posizione contrattuale di ogni singolo lavoratore. In questo modo, le due aziende possono scambiarsi dati senza essere ostacolate da oneri burocratici o da tempi operativi eccessivamente lunghi.

3.3 Posizione scientifica

3.3.1 Il ragionamento sulle tutele applicabili ai gig workers potrebbe muovere non tanto dai cambiamenti che l'avvento della gig-economy ha determinato nella figura del prestatore di lavoro ma, piuttosto, dal mutamento della nozione di datore di lavoro. I mutamenti tecnologici hanno inciso non solo nella modalità di esecuzione della prestazione di lavoro ma anche, se non soprattutto, sull'organizzazione delle imprese. Nella gig economy le funzioni di datore di lavoro non sono svolte da un soggetto organizzato verticalmente ma, bensì, dalla piattaforma digitale che permette la gestione dei rapporti di lavoro che a essa sono collegati.

3.3.2 C'è un datore di lavoro algoritmico (cioè, la piattaforma) che facilita il matchmaking tra domanda e offerta di lavoro. Di qui la piattaforma può altresì organizzare il lavoro, controllarne l'esecuzione, vigilare sul comportamento dei lavoratori e irrogare sanzioni. La piattaforma, però, non assume in sé gli obblighi del datore di lavoro, tanto che la complessità degli obblighi ricadenti sulla figura del datore di lavoro sono in realtà realizzati dal collegamento tra piattaforma, corporation internazionale, entità locale. Il che determina conseguenze che possono incidere sulla vulnerabilità dei riders e sulla catena di valore che si viene a creare attorno al fenomeno della gig-economy. In particolare, se le funzioni datoriali sono distribuite tra piattaforma digitale, corporation internazionale, entità locale, la ricerca delle responsabilità datoriali, in caso di inadempimento di norma e discipline protettive, è complessa e spesso infruttuosa.

3.3.3 A legislazione invariata, la contrattazione collettiva può identificare posizioni professionali adatte per attribuire garanzie e tutele ai riders. In questa prospettiva, oltre alla identificazione di riders lavoratori subordinati, c'è la possibilità di ricorrere all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 il quale potrebbe svolgere nel contesto della gig-economy la funzione di "tecnica normativa di condizionamen-

to” volta a far conformare ciò che è prestazione irregolare di lavoro rispetto a discipline di tutela considerate inderogabili. In questo modo alle prestazioni di lavoro “esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente [anche in riferimento ai tempi e luoghi di lavoro]”, tra cui il lavoro mediato da applicazioni digitali, si applicherebbe la disciplina di tutela del lavoro subordinato perché tali prestazioni sarebbero da considerarsi, in atto e in potenza, abusive (irregolarmente poste in essere). Si entrerebbe, in questo modo, in un perimetro elastico della subordinazione (peri-subordinazione), con valenza sanzionatoria-positiva, di promozione alla regolarità.

3.3.4 Come ulteriore alternativa, si potrebbe ipotizzare, per casi di lavoro sotto una certa soglia di reddito annuo, di far uso della piattaforma INPS per la gestione delle prestazioni di lavoro occasionale (cd. voucher). In questo senso si ritiene utile un intervento legislativo volto a ridefinire la disciplina del lavoro occasionale per farvi aderire imprese della gig-economy che distribuiscono beni (si vedano Deliveroo, Foodora, Just Eat, ecc.) o permettono di erogare servizi alla persona o alla famiglia (Vicker, Task Rabbit, ecc.).

3.3.5 Ci può essere altresì una certa funzione delle agenzie di somministrazione di cui al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 le quali, a beneficio delle piattaforme digitali, potrebbero gestire il personale che svolge prestazioni di lavoro nella gig-economy. Le agenzie di somministrazione potrebbero assumere i riders da porre a disposizione delle piattaforme, secondo il modello dello staff leasing/a tempo indeterminato, con un rafforzamento delle funzioni formative e di sostegno al reddito nei periodi di non lavoro. Il che, tra l’altro, sarebbe utile per l’accesso dei riders alla rete unitaria delle politiche attive, con la capacità di prendere parte alla distribuzione di posti di lavoro e all’incontro di domanda/offerta di lavoro (matchmaking), sia per i posti di lavoro tradizionali (ciò che già conosciamo), sia per i posti di lavoro nella gig economy.

3.3.6 In sintesi, ciò significa che al fine di regolare il lavoro dei riders dovrebbe essere introdotta una disciplina specifica.

1. Si ritiene sia utile individuare l'ambito di applicazione di tale disciplina, data la eterogeneità del fenomeno. Da tale disciplina debbono essere esclusi tutti i soggetti, che pur operando (anche) per il tramite di una piattaforma, risultino iscritti a gestioni assicurative/previdenziali obbligatorie. Si tratta, in particolare, di quei soggetti, artigiani, commercianti, liberi professionisti iscritti alla gestione separata (si pensi ad es. all'idraulico, all'elettricista, al fisioterapista, agli infermieri, etc.) che utilizzano le piattaforme come luogo di intermediazione tra domanda ed offerta.
2. Differente è, invece, il caso dei lavoratori riders che non siano iscritti a forme obbligatorie di sicurezza sociale. In questo caso, al fine di introdurre uno statuto protettivo per gli stessi, si dovrebbe fare ricorso alla normativa sulle prestazioni di lavoro occasionale (voucher) così come rimodulata di cui all'art. 54 bis, d.l. 24 aprile 2017, n. 50 (conv. con mod. l. 21 giugno 2017, n. 96), introducendo, una normativa ad hoc.
3. Sarà, quindi, necessaria l'iscrizione all'apposito portale da parte del lavoratore e della piattaforma ed il rispetto dei limiti all'utilizzo di tale tipologia contrattuale previsti dalla norma. Attraverso l'utilizzo del lavoro occasionale saranno riconosciuti al lavoratore della gig economy i minimi salariali previsti per legge e una tutela previdenziale.
4. Ove il lavoratore superi i limiti previsti da tale disciplina sul lavoro occasionale, si applicherà il regime di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015, in parte modificato, con l'eliminazione del riferimento al tempo e al luogo di lavoro, anche in ragione della giurisprudenza recente di Torino e Milano.
5. Al fine di individuare quale delle due discipline applicabili, occorrerà conoscere a priori e dall'inizio se il lavoratore supererà o meno i limiti previsti dalla norma sul lavoro occasionale tramite piattaforma. Ove si ipotizzi il superamento dei limiti, la piattaforma non potrà applicare la disciplina sui voucher e dovrà riconoscere sin dall'inizio i minimi contrattuali e le tutele previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento.



BIBLIOGRAFIA

ADAMS A. ET AL., Rethinking legal taxonomies for the gig economy, in *Oxford review of economic policy*, 2018, XXXIV, I. 3, p. 475-494

ALOISI A., Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”: nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in *Labour & Law Issues*, 2016, II, p. 41 e ss.

ALOISI A., Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, XXXVII, I. 3, p. 653-690

ALOISI A., Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in *LLI*, 2016, 2, 17 ss.,

BENKLER Y., Peer production, the commons, and the future of the firm, in *Strategic Organization*, 2017, XV, I. 2, p. 264 e ss.

BIASI M., Dai pony express ai riders di Foodora. L’attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all’affannosa ricerca di inedite categorie, in ZILIO GRANDI G. – BASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano, 2018, 67 e ss.

BÖGENHOLD D. ET AL., Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour, in *the Gig Economy, Foresight and STI Governance*, 2017, XI, I. 4, p. 23-32

CHERRY M., ALOISI A., “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach, in *American University Law Review*, 2017, LXVI, I. 3, p. 635-680

CIUCCIOVINO S., Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione, in *Working paper ASTRIL*, 2018, XXXVI

DE STEFANO V., Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata, in *RGL*, 2017, II, I, 241 ss.

DE STEFANO V., The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig-Economy”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, XXXVII, p. 471 e ss.

ENGBLOM S., Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e “Gig economy”, in *RGL*, 2017, II, pt. 1, pp. 357 – 365

EUROFOUND, New forms of employment, in https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf, Luxembourg, 2015

- FAIOLI M., "Jobs App", "Gig Economy" e sindacato, in RGL, 2017, II, pt. 1, pp. 291-305
- FAIOLI M., Gig Economy and Market Design. Why to Regulate the Market of Jobs Carried Out Through Digital Platforms, in *Economia&Lavoro*, 2018, III, pp. 1-15
- FLANAGAN F., Symposium on work in the "gig" economy: Introduction, in *Economic and labour relations review*, 2017, XXVIII, I. 3, p. 378-381
- GIBBINS P., Extending Employee Protections to Gig-Economy Workers Through the Entrepreneurial Opportunity Test, in *Washington University Journal of Law & Policy*, 2018, LVII, p. 183-202
- GRAHAM M. ET AL., Hjorth, Isis; Lehdonvirta, Vili Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, XXIII, I. 2, p.135-162
- HEALY J. ET AL., Should we take the gig economy seriously?, in *Labour & Industry*, 2017, XXVII, I. 3, p. 232-248
- HYMAN L., Temp. How American Work, American Business, And The American Dream Became Temporary, New York, 2018
- ICHINO P., Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy, in *RIDL*, 2018, II, p. 294 e ss.
- ICHINO P., Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro, in *RIDL*, 2017, IV, pt. 1, p. 525 - 563
- INPS, XVII Rapporto annuale, in <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51978>, Roma, 2017
- WEBSTER J., Microworkers of the Gig Economy, in *New Labor Forum*, 2016, XXV, 25, I. 3
- KÄSSI O., LEHDONVIRTA V., Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research, in *Technological Forecasting and Social Change*, 2018
- KATZ L.F., KRUEGER A.B., The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, in https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf
- LJUNGHOLM D.P., Employee-employer relationships in the gig economy: harmonizing and consolidating labor regulations and safety nets, in *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 2018, X, I.1, p. 144-150
- LOBEL O., The gig economy & the future of employment and labor law, in https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2848456
- LOI P., Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio, in RGL, 2017, II, 259 e ss.

- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE 2016, Independent work: choice, necessity, and the gig economy in <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>, San Francisco, Washington, Brussels, Zurich, 2016.
- MEANS B., SEINER J.A., Navigating the Uber Economy, in U.C. Davis Law Review, 2016, LI, p. 1511 e ss.
- MENSI M., Lavoro digitale e sindacato (note a partire dall'articolo di S. Engblom, una prospettiva dal punto di vista sindacale sulla digitalizzazione e la Gig economy), in RGL, 2017, III, pt. 1, p. 525 - 529
- MILLAND K., Slave to the keyboard: the broken promises of the gig economy, in Transfer: European Review of Labour and Research, 2017, XXIII, I, 2, p. 229-231
- MINTER K., Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales, in The Economic and Labour Relations Review, 2017, XXVIII, I, 3, p. 438-454
- MURRAY N., BALL T., The gig economy and the U.S. labor system, in Labor & Employment Law, 2016, XLIV, I, 3, p. 2-3
- PACELLA G., Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?, in Labour & Law Issues, 2017, I, p. 34 e ss.
- PERULLI A., Lavoro e tecnica al tempo di Uber, in RGL, 2017, 2, I, 195 e ss.
- PRASSL J., RISAK M., Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro, in RGL, 2017, II, 219 e ss.
- PRASSL J., Humans As Service, Oxford, 2017.
- RATTI L., Online Platforms and Crowdswork in Europe: A two Step Approach to Expanding Agency Work Provisions, in Comparative Labor Law&Policy, 2017, XXXVIII, p. 477 e ss.
- ROGERS B., Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, in Harvard Law & Policy Review, 2016, X, p. 479 e ss.
- SARINA T., RILEY J., Re-crafting the enterprise for the gig-economy, in New Zealand Journal of Employment Relations, 2018, XLIII, I, 2, p. 27-35
- SCHIEK D., GIDEON A., Outsmarting the gig-economy through collective bargaining - EU competition law as a barrier to smart cities?, in International Review of Law, Computers and Technology, 2018, XXXII, I, 2-3, p. 1-20
- STEWART A., STANFORD J., Regulating work in the gig economy: What are the options?, in The Economic and Labour Relations Review, 2017, XXVIII, I, 3, p. 420-437
- STONE K.V.W., Uber and Arbitration: A Lethal Combination, in <http://www.epi.org/blog/uber-and-arbitration-a-lethal-combination/> (pagina visitata il 7 settembre 2017)

- SUNDARARAJAN A., *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalis*, Cambridge, 2017
- TAYLOR, M., ET AL., *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*, in *Rapporto della Commissione Taylor al Primo Ministro*, Londra, 2017
- TEGA D., *Uber in Piazza del Quirinale n. 41: la "gig economy" arriva alla Corte costituzionale*, in *Le Regioni*, 2017, III, p. 580 - 589
- THOMAS KD., *Taxing the gig economy*, in *University of Pennsylvania law review*, 2018, CLXVI, I. 6, p. 382-401
- TODOLÍ-SIGNES A., *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, XXXIII, I. 2, p. 241-268
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy*, in *LD*, 2017, III/IV, 367 e ss.
- TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, IV, pt. 1, p. 748 - 764
- URBANI M., *La tracciabilità dei flussi finanziari*, in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2011, IV, p. 377 - 398
- WORKS R., *Examining the market power of on-demand labor platforms in the gig economy*, in *Monthly Labor Review*, 2018

Giurisprudenza

- Tribunale di Torino, sentenza del 7 maggio 2018, n. 778
- EMPLOYMENT TRIBUNAL DI LONDRA, *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber*, Case Numbers: 2202551/2015 & Others, 28 Ottobre 2016
- Cotter v. Lyft, Inc.*, 60 F. Supp. 3rd 1067.
- Pimlico vs Smith*, 10 febbraio 2017
- Uber vs. Aslam, Farrar et al.*, 28 ottobre 2016
- COUR D'APPEL DE PARIS, 22 novembre 2017, n. 16/12875

DDL - Parlamento italiano

- AC N. 4283, *Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente*, in <http://www.camera.it/leg17/126?idDocumento=4283>, Roma, 2017.
- AS N. 2934, *Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*, in <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/48351.htm>, Roma, 2017









