

## Note di lettura: Introduzione alla Gig Economy (GE)

Martino Rossi, 2.2.18

1. Definizioni e caratteristiche
2. Dati statistici sull'ampiezza della GE
3. Aspetti legali
4. Ipotesi di regolamentazione e raccomandazioni alle autorità

### 1. Definizioni e caratteristiche

La GE è da vedere come parte di un mondo del lavoro precarizzato (“non-standard work”). È l'insieme di due categorie principali che entrambe fanno capo in modo essenziale a piattaforme informatiche<sup>1</sup>:

- **Crowdwork**: si svolge direttamente sulle piattaforme informatiche che mettono in relazione il fornitore di prestazioni e l'utente finale delle medesime. Es.: Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Crowdsourcing, Clickwork, Zooppa, CoContest;
- **Work-on-demand via platform** (lavoro a chiamata via piattaforma): è organizzato dalle piattaforme ma si svolge nel mondo “reale”. Es.: Uber, Lyft, Foodora, Deliveroo, Airtasker, Taskrabbit, TaskHunter, Handy.

Vi è eterogeneità interna nei due gruppi, ma le caratteristiche comuni sono le seguenti:

- Estrema flessibilità/modulabilità del lavoro (ti metto a servizio e mi libero da te nello spazio di 10 minuti);
- “Invisibilità” del lavoratore, sia al gestore della piattaforma, sia all'utilizzatore finale dei servizi resi (soprattutto nel crowdwork);
- Non vi è più datore di lavoro che abbia obblighi verso il lavoratore: contribuire alle assicurazioni sociali, rispettare i minimi salariali, orari di lavoro, congedi pagati e vacanze...Non lo è né il gestore della piattaforma, anche se condiziona fortemente l'organizzazione e i processi lavorativi, né chi richiede la prestazione di servizio.

Le caratteristiche vanno analizzate in tre ambiti: accesso alla domanda e aggiudicazione; svolgimento della prestazione, suo monitoraggio e valutazione; risultato e retribuzione.

Generalmente, i lavoratori della GE (in particolare del Crowdwork) combinano varie attività: i proventi del loro lavoro legato alle piattaforme sono solo parte del loro reddito globale. Ma vi è anche chi dipende interamente da quei redditi, sovente molto modesti.

---

<sup>1</sup> Vedi in particolare :

- a) « Regulating work in the gig economy : what are the options ? », A. Steward (University of Adelaide), J. Stanford (The Australia Institute – Centre for Future Work), 2017.
- b) « The rise of the « just-in-time workforce » : On-demand work, crowdwork and labour protection in the « gig economy », Valerio De Stefano, ILO, Conditions of work and employment series No. 71, 2016.
- c) « Il lavoro « a chiamata » e le piattaforme online della *collaborative economy* : nozioni e tipi legali in cerca di tutele », Antonio Aloisi (Università Bocconi), Labour&lawIssues, 2/2016.

## 2. Dati statistici sull'ampiezza della Gig Economy

Vi è molta incertezza sulla diffusione della GE.

Secondo lo studio australiano (vedi nota 1a), i "gig workers" sono meno dell'1% di tutti gli occupati. Di questi, in Australia, il 55% guadagna meno di 100\$ al mese: chiaramente un'attività accessoria.

De Stefano (nota 2b) fornisce dati sui lavoratori delle principali piattaforme nel 2015. Ad esempio: Crowdsourcing 8'000'000, Care.com 6,6 milioni, Crowdflower 5'000'000, Amazon Mechanical Turk 500'000, Uber 160'000, Lyft 50'000, Taskrabbbit 30'000.

Nello studio della Foundation For European Progressive Studies (FEPS) con la UNI Europa e la University of Hertfordshire<sup>2</sup> (UH), basato su un ampio sondaggio in sette paesi europei (UK, SW, GE, A, NE, CH, IT), le cifre sono più ampie e più articolate:

- Secondo i Paesi, da 9% a 22% della forza lavoro utilizza (anche) le piattaforme di crowdwork o di lavoro a chiamata: la maggioranza a titolo complementare;
- In CH sarebbe il 18%;
- Chi guadagna più della metà del suo reddito da tali lavori va da 1,6% a 5,1%: in CH, 3,5%;
- Uomini e donne si equivalgono, fra i giovani la frequenza è maggiore, ma in tutte le fasce di età si praticano queste attività;
- In CH, sul totale di chi utilizza le piattaforme per lavorare, 25% ha meno di 25 anni, 20% da 25 a 34, 15% da 45 a 54, 14% 55 e più;
- Sempre in CH, chi guadagna più della metà del suo reddito dalle piattaforme è il 3,5% della forza lavoro totale (210'000 persone); chi utilizza il lavoro da piattaforma almeno una volta la settimana è il 10% (600'000); chi utilizza apps che segnalano il lavoro disponibile è il 12% (720'000)<sup>3</sup>;
- Il Ticino è la regione svizzera con la massima frequenza di lavoratori delle piattaforme.

## 3. Aspetti legali

La natura delle relazioni che s'instaurano fra i soggetti del lavoro via piattaforma, e in particolare le questioni relative al diritto del lavoro, sono molto discusse nella letteratura sulla GE.

Nello studio australiano (nota 1a) è presentato uno schema (a pag. 18, commentato alle pag. 5-6) che illustra le tre relazioni da chiarire:

- Fra la piattaforma (che quasi sempre ritiene se stessa solo un'intermediaria fra domanda e offerta) e il lavoratore;
- Fra la piattaforma e l'utente finale dei servizi offerti;
- Fra il lavoratore e l'utente finale (cliente, consumatore).

De Stefano (vedi nota 1 b) approfondisce la controversa nozione di "indipendente" che le piattaforme assegnano ai lavoratori ("providers") che eseguono i compiti offerti ai clienti ("requesters") sulle piattaforme.

---

<sup>2</sup> "Work in the European Gig Economy", FEPS-UNI-UH, 2017

<sup>3</sup> Vi è una certa incoerenza in questi dati. Per es. dire che 600'000 persone sono il 10% degli occupati significherebbe che il totale di occupati in CH è di 6 milioni, mentre sappiamo che è inferiore a 5 milioni, compresi oltre 300'000 frontalieri.

Le principali criticità sono le seguenti:

1. Le clausole di subordinazione dei lavoratori sono troppo stringenti affinché questi possano essere considerati “indipendenti” o “autonomi” (“independent contractors”): stabiliscono il prezzo della prestazione; selezionano i lavoratori che avranno accesso alla piattaforma; impongono regole sulle modalità di esecuzione del servizio (per es. quale percorso seguire per gli autisti); impongono esigenze di disponibilità (anche se in teoria il provider può scollegarsi dalla piattaforma, ma poi è penalizzato nella valutazione); dettano norme comportamentali e anche di abbigliamento; raccolgono acriticamente le lagnanze degli utenti e possono sospendere o sopprimere la possibilità per il “provider” di continuare con quel lavoro (essi vengono “disattivati”, cioè “licenziati”); talvolta conferiscono persino ai clienti la possibilità di non pagare la prestazione al lavoratore se non sono soddisfatti. Anche se il lavoratore ha accettato il contratto di “indipendente”, il medesimo è impugnabile e giustiziabile sulla base del principio giuridico del “primato dei fatti”.
2. Nelle condizioni per i clienti, le piattaforme indicano che i prestatori del servizio sono indipendenti, sia rispetto ai clienti, sia rispetto al gestore della piattaforma; li mettono in guardia quindi sulla frequenza con cui ricorrono al medesimo lavoratore, e arrivano talvolta a precisare che nel caso in cui le autorità dovessero chiedere alla piattaforma di pagare imposte e trattenute, il cliente dovrebbe farsene carico lui. Con tutte queste clausole, i gestori delle piattaforme dimostrano di non credere all’asserita loro estraneità da ogni responsabilità nei confronti dei lavoratori.
3. Questo statuto mascherato di presunto “indipendente” permette alle piattaforme di eludere molte disposizioni legali nei confronti dei lavoratori (comprese quelle che devono rispettare le agenzie di lavoro temporaneo o collocamento interinale): il diritto di coalizzarsi e negoziare collettivamente le condizioni di lavoro, il salario minimo (nei Paesi dove è prescritto), la durata massima del lavoro, il pagamento di congedi e vacanze o di straordinari, i contributi alle assicurazioni sociali, ...Il rischio d’impresa è in gran parte trasferito sul lavoratore (“demutualizzazione” del rischio).
4. Il costo che il lavoratore deve pagare per la sua “autonomia” e la flessibilità di cui potrebbe beneficiare è dunque elevato. Si pensi che se questi “indipendenti” dovessero accordarsi per negoziare modifiche dei loro contratti con la piattaforma, potrebbero essere accusati di violare le leggi sulla concorrenza e sui cartelli!

Le controversie presso i tribunali (americani, inglesi, spagnoli, italiani...) sulla vera natura dei “providers” che lavorano tramite piattaforme sono sempre più numerose.

Il caso Uber è fra i più discussi, anche perché i lavoratori sono riusciti (in California, in Inghilterra) a ottenere dei pronunciamenti che riconoscono in Uber una società di trasporto di persone e non un mero “intermediario” fra liberi taxisti e liberi clienti<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Si vedano, per esempio:

- Lo studio australiano citato in nota 1b), pag. 5 ;
- L’articolo di Aloisi citato in nota 1c), pp. 33-38 ;
- « Lavoro e nuova economia : un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell’impresa Uber », Marialaura Birgillito (Universidad de Castilla-La Mancha), Labour&LawIssues, 2/2016, spec. pp. 65-72 ;
- « Uber in Gran Bretagna, la differenza tra worker e dipendente », De Stefano, Il Manifesto, 30.10.2016 ;
- « Londra, tribunale obbliga Uber a dare ferie e salario minimo ai suoi autisti », Giuditta Mosca, Wired.it, 10.11.2017 e, della stessa autrice sempre in Wired « Uber, sentenza storica nel Regno Unito : gli autisti hanno diritto a un salario minimo », 28.10.2016

In Italia, molta discussione ha sollevato lo sciopero dei lavoratori di Foodora (fattorini in bicicletta che trasportano a domicilio pasti confezionati in ristoranti), che hanno reagito alla modifica contrattuale: dalla retribuzione a ora a quella a consegna<sup>5</sup>.

Alcuni studiosi di diritto del lavoro propongono di creare uno statuto ad hoc per i lavoratori della GE, ma De Stefano (nota 1b), e anche Aloisi (nota 1c), valuta molto criticamente questa proposta: difficoltà di applicazione; moltiplicazione dei litigi; effetti perversi; situazioni analoghe vi sono anche al di fuori della GE nel vasto mondo del precariato.

#### **4. Ipotesi di regolamentazione e raccomandazioni alle autorità**

Lo studio australiano (citato in nota 1a) indica cinque diverse opzioni per mettere ordine nella GE e impedire il degrado delle condizioni di lavoro senza impedire il lavoro “via piattaforme” con i suoi vantaggi di flessibilità e riduzione dei costi di transazione:

1. Confermare e far applicare la legislazione vigente, impugnando presso i tribunali i casi controversi (per creare giurisprudenza chiarificatrice);
2. Chiarire e ampliare la definizione di impiego, di lavoro subordinato;
3. Creare una nuova categoria di “Independent worker” (anziché “Independent contractor” che maschera una realtà di subordinazione) o di “Dependent contractor” (“appaltatore dipendente”) che riporta però all’opzione 2. Gli autori riconoscono la criticità di un nuovo statuto solo per i lavoratori delle piattaforme, che non risolve il problema della precarietà in altri ambiti;
4. Definire un corpo di “diritti dei lavoratori”, e non più solo dei lavoratori dipendenti (“employees”), ciò che implica una revisione radicale della legislazione del lavoro;
5. Riconsiderare il concetto di “datore di lavoro” (“employer”). Una difficoltà nella GE sorgerebbe se si volesse splittare questa figura (secondo le responsabilità che deve assumere) fra il gestore della piattaforma (non più ritenuto solo “intermediario”) e l’utilizzatore finale del servizio offerto (non più ritenuto solo “cliente”).

Lo studio FEPS-UNI-UH (citato in nota 2) conclude con cinque raccomandazioni alle autorità, cinque piste da seguire:

1. Chiarire e/o aggiornare le definizioni di lavoro autonomo e subordinato;
2. Chiarire le definizioni di agenzia privata di collocamento e di agenzia di lavoro temporaneo;

---

<sup>5</sup> Vedi:

- « Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto », Aloisi e De Stefano, LINKIESTA, 11.10.2016
- « Che differenza c’è tra sharing economy e gig economy », Luca Zorloni, Wired.it, 14.10.2016
- « Foodora : « Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni : vi spieghiamo perché paghiamo così », Fabio Savelli, Corriere.it, 4.11.2016
- « Gig economy e sharing economy: cosa si muove in Italia », L. Zorloni, Wired.it, 17.2. 2017.

3. Analizzare l'applicabilità alla GE delle norme sul salario minimo (là dove esistono);
4. Valutare se e come assicurare diritti legali ai lavoratori delle piattaforme negli ambiti seguenti:
  - a. Sospensione e soppressione dell'impiego (disattivazione dell'accesso alla piattaforma);
  - b. Diritto di mettere in dubbio, di impugnare, le valutazioni ("rating") dei clienti;
  - c. Assicurare la disponibilità di strumenti di comunicazione diretta fra lavoratori e gestori delle piattaforme, incluse hotlines d'emergenza;
  - d. Coperture assicurative;
  - e. Protezione dei dati dei lavoratori;
  - f. Salute e sicurezza.
5. Valutare le riforme necessarie del sistema di prestazioni sociali per adeguarlo meglio ai bisogni dei "lavoratori just-in-time".

\* \* \*