



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
in Economia e Gestione delle Aziende

ordinamento
ex D.M. 270/2004

Tesi di Laurea

**Il lavoro su piattaforma nell'era
della Gig-economy: analisi di un
fenomeno emergente**

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureanda

Erika Comparetto
Matricola 861053

Anno Accademico

2016 / 2017

INDICE

INTRODUZIONE	1
1 IL LAVORO SUL WEB ALLA LUCE DEI PARADIGMI ECONOMICI EMERGENTI.....	3
1.1 Effetti della digitalizzazione sul mercato del lavoro	3
1.2 Sharing economy VS on-demand economy.....	6
1.3 Il lavoro su piattaforma	10
1.3.1 <i>Le piattaforme digitali dell'on-demand economy</i>	<i>10</i>
1.3.2 <i>Crowd-employment e lavoro a chiamata via piattaforma</i>	<i>12</i>
1.4 L'atipicità dei contratti nelle piattaforme: mercificazione del lavoro e precarietà	20
2 IL RAPPORTO DI LAVORO SU PIATTAFORMA: PROPOSTE DI QUALIFICAZIONE.....	23
2.1 Le relazioni tra i soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro su piattaforma: analogie con i modelli esistenti nel diritto del lavoro italiano	23
2.2 Proposte di qualificazione a livello internazionale.....	29
2.2.1 <i>Un approccio alternativo: il ruolo del datore di lavoro</i>	<i>29</i>
2.2.2 <i>Il lavoro su piattaforma negli Stati Uniti</i>	<i>34</i>
2.2.3 <i>Il lavoro su piattaforma in UK.....</i>	<i>42</i>
2.2.4 <i>Il lavoro su piattaforma in Germania</i>	<i>46</i>
2.2.5 <i>Il lavoro su piattaforma in Francia: l'articolo 60 della Legge n°2016-1088...50</i>	<i>50</i>
2.2.6 <i>Il lavoro su piattaforma in Italia: la nuova para-subordinazione alla luce del Jobs Act</i>	<i>54</i>
3 LA TUTELA DEL LAVORATORE SU PIATTAFORMA: NUOVE SFIDE PER IL DIRITTO DEL LAVORO	58
3.1 Il sistema delle recensioni	58
3.2 Salute e sicurezza del lavoratore su piattaforma	62
3.2.1 <i>L'impegno francese</i>	<i>67</i>
3.3 Interessi collettivi: può esistere un sindacato dei lavoratori del web?	68

3.3.1	<i>Nuove forme di tutela degli interessi collettivi: Turkooption, Faircrowdwork e il Codice di Condotta</i>	71
4	LE PRIME PROPOSTE REGOLATORIE PER IL LAVORO SU PIATTAFORMA..	77
4.1	Le proposte europee	77
4.1.1	<i>Un'agenda europea per l'economia collaborativa</i>	77
4.1.2	<i>Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali</i>	84
4.1.3	<i>La proposta di direttiva per condizioni di lavoro più trasparenti e prevedibili..</i>	86
4.2	La proposta italiana: <i>“Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale”</i>	88
	CONCLUSIONI	98
	BIBLIOGRAFIA	100
	SITOGRAFIA	104

INTRODUZIONE

Amazon Mechanical Turk, Uber, Deliveroo, e Taskrabbit sono solo alcune tra le più famose società che sono state in grado di cogliere le opportunità offerte dal fenomeno globale della digitalizzazione, rivoluzionando le modalità di fruizione di beni e servizi e diventando degli attori di spicco dell'economia digitale.

L'obiettivo di questo lavoro è quello di analizzare l'impatto che il modello di business utilizzato da queste piattaforme sta provocando nel mercato del lavoro.

Oggi si parla infatti di "*gig-economy*" o "*on-demand economy*" riferendosi al nuovo paradigma economico nato grazie all'avvento delle cosiddette *labour platform*, ovvero le piattaforme digitali che si occupano di mettere in contatto domanda e offerta di lavoro. Queste piattaforme consentono di abbinare in tempo reale un utente che richiede un bene o un servizio ad un altro che è in grado di fornirlo "a richiesta". Il successo di questo nuovo modello economico passa attraverso una riduzione significativa dei costi di transazione che permettono all'utente di godere di un servizio rapido e a basso costo. Il lavoro offerto e svolto via Internet rappresenta senza dubbio un'innovazione senza precedenti, da cui derivano sia lati positivi che lati negativi. Per comprenderne gli effetti positivi basti pensare a come in certi casi esso rappresenti una risposta concreta alla disoccupazione, senza contare gli importanti benefici in termini di maggiore flessibilità della prestazione lavorativa. D'altro canto però, l'emergere di queste nuove forme di lavoro ha dimostrato la debolezza dell'impianto normativo creato con l'intento di proteggere e tutelare la figura del lavoratore in ogni sua declinazione.

In questo elaborato si cercherà quindi di analizzare il fenomeno del lavoro su piattaforma tentando di focalizzare l'attenzione sulle sfide che il diritto del lavoro deve affrontare per rispondere in maniera concreta alle esigenze di tutela di questa nuova categoria di lavoratori.

Dopo aver definito i confini entro i quali il lavoro su piattaforma si sviluppa, ci si concentrerà sull'analisi dell'eterogeneità di questa nuova forza lavoro e dei soggetti coinvolti all'interno di questi rapporti atipici.

Successivamente ci si soffermerà sull'analisi del principale punto debole dei *platform workers* ovvero il loro status giuridico. La maggior parte dei lavoratori che opera sulle piattaforme digitali è infatti inquadrata come lavoratore autonomo o *independent contractor*; ciò fa sì che in quanto tali essi non possano accedere al sistema di tutele

riservato ai lavoratori subordinati anche quando le modalità di svolgimento della prestazione presentino degli evidenti tratti in comune con questa tipologia di lavoratori. Si tenterà dunque di analizzare quali siano le motivazioni che spingono questi lavoratori in una sorta di “zona grigia” tra subordinazione e autonomia. A questo proposito si cercherà altresì di comprendere quali siano le effettive responsabilità delle piattaforme, dimostrando come quest’ultime possano spesso essere assimilate a dei veri e propri datori di lavoro.

Sempre in riferimento alla qualificazione del rapporto di lavoro che lega piattaforma e lavoratore, verranno analizzate una serie di esperienze a livello internazionale in una prospettiva comparata.

Successivamente l’analisi si concentrerà sulle problematiche tipiche connesse al lavoro su piattaforma, sottolineando ancora una volta l’inadeguatezza della normativa giuslavoristica rispetto ai cambiamenti che il progresso tecnologico sta causando nel mondo del lavoro.

Infine verranno presentate le prime proposte regolatorie sia a livello europeo che a livello nazionale.

1 IL LAVORO SUL WEB ALLA LUCE DEI PARADIGMI ECONOMICI EMERGENTI

1.1 Effetti della digitalizzazione sul mercato del lavoro

Grazie alla crescente diffusione dell'informatica, della robotica e dei sistemi automatizzati, il fenomeno globale della digitalizzazione sta producendo importanti impatti dal punto di vista economico, tanto che oggi si parla addirittura di una vera e propria "economia digitale". Sebbene non esista ancora una formulazione teorica globalmente accettata di questo fenomeno, appare evidente il profondo cambiamento che essa ha innestato nell'economia mondiale, tanto da far parlare di «*quarta rivoluzione industriale*». Con questi termini si fa riferimento al processo che sta portando la produzione industriale ad essere totalmente automatizzata e interconnessa. I cambiamenti nelle modalità di produzione di beni e servizi sono infatti ciò che caratterizza l'organizzazione imprenditoriale intelligente – la cosiddetta Industria 4.0 – in grado di coniugare l'innovazione tecnologica con gli indirizzi della produzione industriale del nuovo secolo: la decentralizzazione della catena del valore a livello mondiale, l'offerta personalizzata di beni e servizi, la commistione tra produzione e consumo¹. Ma la rivoluzione non limita i suoi effetti ai contesti industriali, andando a stravolgere anche, e soprattutto, il mercato del lavoro.

Sotto questo punto di vista, accanto agli evidenti vantaggi come l'aumento dell'efficienza e del rendimento delle prestazioni lavorative, si fanno strada anche una serie di timori in ragione dell'effetto potenzialmente *disruptive* di questi cambiamenti. In particolare c'è chi teme che l'innovazione tecnologica proceda di pari passo con il calo dell'occupazione, a causa della progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato e della rapida obsolescenza professionale. I lavori a rischio di computerizzazione, automatizzazione e robotizzazione sono infatti in aumento nei prossimi anni². Non è

¹ Tullini P. *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa* in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017, p.3.

² Tremolada L., *Robot e lavoro: gli effetti dell'automazione per settore e per mansione*, 21 febbraio 2017, <http://www.infodata.ilsole24ore.com/2017/02/21/robot-lavoro-gli-effetti-dellautomazione-settore-mansione/>

difficile ipotizzare un effetto a cascata alquanto pessimistico della trasformazione del lavoro: stagnazione dei salari, intensificazione dei ritmi lavorativi con ripercussioni negative su salute e sicurezza³.

Secondo una ricerca presentata dal *World Economic Forum*⁴ nei prossimi cinque anni si assisterà alla scomparsa di 7 milioni di posti di lavoro, ma ne verranno creati 2. È stato stimato inoltre che il 47% dei lavori sia in Europa che negli Stati Uniti sono a rischio di automazione in meno di 20 anni⁵. Questi primi dati hanno portato gli esperti a condurre una serie di ricerche con l'obiettivo di delineare un quadro sufficientemente realistico dei cambiamenti che interesseranno il mondo del lavoro nel prossimo futuro. In questo senso sta maturando la consapevolezza che non ci troviamo di fronte alla "fine del lavoro". Sebbene il processo di mutamento innescato dall'economia digitale porterà all'estinzione di alcune professioni, gli esperti assicurano che ne nasceranno di nuove ed altre ancora si modificheranno grazie alle innovazioni tecnologiche.

Ad ogni modo non è necessario proiettarsi troppo avanti nel futuro per toccare con mano il cambiamento che il mondo del lavoro sta affrontando. Il fenomeno della digitalizzazione infatti sta già interessando la nostra quotidianità, partendo dalla rivoluzione dei rapporti di lavoro. Le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori stanno infatti sconfinando i canoni classici, andando oltre gli schemi e i modelli giuridici che finora sono stati utilizzati nel mondo della produzione di beni e servizi. Grazie alle più moderne strumentazioni digitali sono stati progettati nuovi modelli organizzativi del lavoro che consentono la divisione dei compiti e il coordinamento e controllo anche senza la necessità di una presenza costante nella sede dell'azienda, basti pensare al lavoro da remoto.

Gli esempi di maggior successo in questo senso sono rappresentati dal lavoro agile, il cosiddetto *smart working*, oggetto di una recente iniziativa legislativa⁶. L'art. 18 della L. 81/2017 non definisce il lavoro agile come una nuova tipologia contrattuale bensì come una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

³ Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, op. cit., p.5.

⁴ World Economic Forum. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, 2016.

⁵ Rociola A., *Di cosa parliamo quando parliamo di Industria 4.0 (20 cose da sapere)*, 31 maggio 2016, <http://startupitalia.eu/57350-20160531-industria-4-0-spiegazione>

⁶ Legge 22 maggio 2017, n. 81

Sostanzialmente si tratta di una prestazione che può essere svolta con l'ausilio di strumenti tecnologici sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali nell'ambito di un rapporto di lavoro di tipo subordinato. Il lavoratore agile infatti, riceve un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda, comprese le tutele in materia di salute e sicurezza⁷. Secondo Tullini⁸ si tratta di una forma moderna di telelavoro che si caratterizza per «l'assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali». In effetti questa modalità di lavoro viene svolta prevalentemente con l'ausilio di connessioni Internet, le quali sono oggi giorno sempre più accessibili da vari luoghi, non più esclusivamente dal domicilio del prestatore.

Accanto ai sistemi che permettono lo svolgimento del lavoro agile, emergono anche altre tipologie di infrastrutture digitali che abilitano nuove forme di flessibilità e di decentramento produttivo sfruttando la connettività continua⁹. Oggi infatti una porzione importante dei rapporti di lavoro viene offerta e distribuita via Internet, tramite piattaforme e App: si tratta del fenomeno della *gig-economy*. Sotto questa espressione vengono fatte ricadere tutte le attività economiche basate sull'utilizzo di piattaforme digitali che sono in grado di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In questo nuovo contesto economico la prestazione lavorativa non è più regolata da un contratto di lavoro subordinato e il carattere della continuità occupazionale viene abbandonato. Nella *gig-economy* si lavora *on demand*, ovvero solo quando un utente esprime la necessità di usufruire di un determinato servizio o di una determinata prestazione: da qui il riferimento al "lavoretto" (*gig*) che identifica una prestazione saltuaria e di breve durata. Le tipologie di attività svolte in questo nuovo paradigma sono sia quelle eseguite comunemente nel mondo "reale", come attività di trasporto, consegne a domicilio, faccende domestiche e via discorrendo, sia attività che sfruttano competenze di tipo professionale, le quali vengono svolte prevalentemente – se non esclusivamente – nel mondo virtuale. Anche se queste mansioni vengono svolte sia on-line che off-line, è proprio sul web che vengono assegnate, grazie all'intermediazione delle piattaforme che si occupano di gestire una vasta gamma di servizi.

⁷ Carinci F., Tamajo De Luca R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET Giuridica, 2016.

⁸ Tullini P., *C'è Lavoro Sul Web?*, Labour & Law Issues 1, no. 1, 2015.

⁹ Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale* in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017, p.96

Molto spesso il fenomeno della gig-economy, al quale ci si riferisce utilizzando vari termini tra cui *on-demand economy* o *platform economy*, viene utilizzato in maniera impropria per descrivere l'attività di quelle piattaforme che si occupano di mettere in contatto utenti che desiderano condividere un bene o un servizio. Il lavoro svolto da queste piattaforme tuttavia andrebbe fatto ricadere all'interno della *sharing economy*, un fenomeno che, seppur simile, si distacca concettualmente da quello della gig-economy.

Nel prossimo paragrafo si procederà quindi ad approfondire le differenze sostanziali fra questi modelli economici tentando di analizzare come – a partire dalla *sharing economy* – si sia potuto giungere a ciò che oggi viene definito *on-demand economy*.

1.2 Sharing economy VS on-demand economy

Il confine del fenomeno della condivisione di oggetti, competenze e risorse che va sotto il nome di economia collaborativa o *sharing economy*, spesso svanisce quando si parla delle infrastrutture digitali della *on-demand economy*.

Al fine di evitare equivoci, alcuni autori hanno ritenuto opportuno evidenziare le caratteristiche che permettono di distinguere questi due paradigmi economici. In particolare i tentativi di classificazione si sono resi necessari in ragione dei differenti riflessi che questi fenomeni stanno producendo nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda la *sharing economy*, molti sono gli autori che ne hanno proposto una definizione. In particolare Barberis definisce la *sharing economy* come «*un profondo cambio di paradigma nelle modalità di godimento di beni e servizi, che porta il consumatore ad allontanarsi dal concetto di possesso di un bene, adottando piuttosto l'idea dell'accesso al bene stesso*¹⁰». Secondo l'autore, alla base di questo paradigma economico vi sono i concetti di condivisione e fiducia, i quali regolano i rapporti tra pari nell'instaurazione delle cosiddette relazioni *peer-to-peer*. Questa definizione seppur apparentemente esauriente si rivela alquanto vaga, andando potenzialmente a comprendere una vastità piuttosto eterogenea di fenomeni e situazioni.

Altri autori, tra cui Frenken et al.¹¹, sottolineano l'importanza di definire la *sharing economy* al fine di facilitare il compito dei policy makers nel limitare gli impatti negativi

¹⁰ Barberis P., Chiriatti L., *Sharing economy - Un'occasione da condividere*, Volta Paper, 2016.

¹¹ Frenken K., Meelen T., Arets M., *Smarter regulation for the sharing economy*, The Guardian, 20 maggio 2015.

di questo fenomeno, tra cui la proliferazione di forme di lavoro precario e di meccanismi di competizione sleale.

In questo senso gli autori definiscono la sharing economy come un fenomeno alquanto controverso, che in molti casi ha portato allo sviluppo di pratiche illegali in molte giurisdizioni. Nel tentativo di contestualizzare questo nuovo paradigma, Frenken et al. pongono l'attenzione sulla natura economica dello scambio, definendo la sharing economy come quel fenomeno in cui i consumatori mettono a disposizione di altri consumatori l'accesso a risorse sotto-utilizzate, preferibilmente dietro corrispettivo in denaro. Per distinguere ciò che è sharing economy da ciò che non lo è, gli autori puntualizzano tre aspetti chiave del fenomeno.

In primo luogo l'atto di condividere – lo “sharing” – avviene tra consumatori, rientrando nel modello C2C ed escludendo quindi tutte le forme di scambio del tipo business-to-consumer. Infatti, qualora ciò avvenisse, non si dovrebbe più parlare di sharing economy bensì di ciò che gli autori definiscono “*product-service economy*”, ovvero quel paradigma in cui il consumatore ottiene l'accesso ad un bene mentre il possesso rimane in capo all'azienda che lo mette a disposizione¹². Un esempio sono i servizi di noleggio auto (si pensi, fra gli altri, ad *Hertz*).

In secondo luogo gli autori sostengono che non si possa parlare di sharing economy quando avviene il trasferimento del possesso del bene; si devono quindi escludere da questo ambito tutte le forme di scambio di beni di seconda mano che avvengono tra consumatori attraverso piattaforme dedicate come ad esempio *eBay*¹³. In questo caso infatti, sebbene lo scambio avvenga tra privati (C2C), non si concede un accesso temporaneo al bene o al servizio bensì un accesso di tipo permanente.

Infine non è corretto far cadere sotto il cappello della sharing economy tutte le forme di scambio di servizi tra privati. Quando si parla di sharing economy si fa piuttosto riferimento alla possibilità di massimizzare l'efficienza nell'utilizzo di una risorsa tangibile. Le piattaforme che consentono scambi di servizi tra privati fanno parte di ciò che si definisce più correttamente *on-demand economy*. Un esempio di queste piattaforme

¹² Frenken K., Schor J., *Putting the sharing economy into perspective*, Environmental Innovation and Societal Transitions 23, 2017.

¹³ In questo senso gli autori parlano di *second-hand economy* indipendentemente dal fatto che il trasferimento avvenga dietro versamento di un corrispettivo in denaro o tramite lo scambio di un bene di pari valore.

è *Taskrabbit*, la quale consente alle persone di mettersi a disposizione di altri utenti per svolgere lavori domestici.

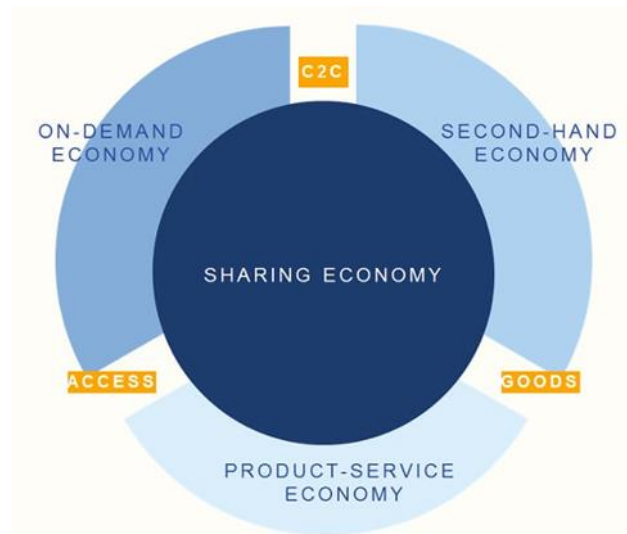


Figura 1: *The sharing economy and other related economic forms* (Frenken et al., "Smarter regulation for the sharing economy").

Per comprendere meglio la diversa natura di questi fenomeni gli autori prendono come esempio la situazione in cui un individuo necessita di utilizzare un bene, ad esempio un trapano, ma vuole evitare di acquistarne uno nuovo. L'individuo ha davanti a sé quattro possibilità. Può acquistare un trapano di seconda mano da un privato (*second-hand economy*); può noleggiarlo per un determinato periodo tempo (*product-service economy*); può pagare qualcuno che vada a casa sua a svolgere il lavoro per cui è necessario l'utilizzo del trapano (*on-demand economy*); e infine può condividere l'utilizzo del trapano con un altro consumatore. Solo nell'ultimo caso si può parlare di sharing economy perché avviene uno scambio tra pari che ha come obiettivo quello di massimizzare l'efficienza di una risorsa sotto-utilizzata, beneficiando di un ritorno positivo in termini economici. Ma c'è di più. Chi opera secondo i principi della sharing economy spesso non cerca esclusivamente il ritorno economico bensì anche quello sociale e ambientale. In particolare la concomitanza di questi tre aspetti è ciò che alcuni autori definiscono come la caratteristica peculiare della sharing economy. In questo senso viene considerata come un'evoluzione dell'economia sociale che ha portato alla nascita di modalità di consumo alternative che vogliono distaccarsi dalla logica tradizionale dello scambio dietro profitto per avvicinarsi sempre più ad un consumo di tipo etico, ecologico e sociale. Promuovendo uno sfruttamento più intelligente delle risorse, la sharing economy produce effetti positivi non solo dal punto di vista economico. L'esempio più emblematico di economia

collaborativa è rappresentato dal concetto di *car-sharing*. Condividere un'auto presenta un'evidente convenienza dal punto di vista economico in quanto consente di ripartire i costi di un tragitto tra i passeggeri; dal punto di vista ambientale invece, promuove un utilizzo più ecologico della vettura ed infine favorisce la nascita di relazioni tra individui producendo un ritorno positivo anche dal punto di vista sociale.

L'obiettivo della sharing economy è perciò tanto ambizioso quanto lodevole: la promozione di una forma di consumo alternativo che sia in grado di fornire contemporaneamente dei ritorni positivi in termini economici, sociali e ambientali.

È opportuno sottolineare che il ritorno economico non si ottiene dalla realizzazione di un profitto quanto più dal contenimento dei costi, grazie alla razionalizzazione delle risorse e alla riduzione degli sprechi. Esempi di economia della condivisione sono tutti gli scambi tra pari in cui gli utenti mettono a disposizione spazi, informazioni o conoscenze oppure condividono piccole attività quotidiane senza la previsione di prezzi o rimborsi¹⁴.

Sharing economy e on-demand economy non possono quindi essere utilizzati come sinonimi perché nell'on-demand economy i concetti di scambio tra pari e di condivisione vengono abbandonati lasciando spazio a forme di scambio di natura prettamente economica tra soggetti prestatori e soggetti committenti.

Gli equivoci che portano a confondere questi nuovi paradigmi emergenti nascono dal fatto che entrambi si sviluppano nella rete, in particolare attraverso lo strumento delle piattaforme on-line. Tuttavia sebbene le tecnologie utilizzate siano le stesse, sono profondamente differenti gli effetti che questi paradigmi stanno producendo sui rapporti di lavoro.

Infatti, se da un lato le piattaforme della sharing economy sono strumenti che favoriscono una condivisione di tipo autentico, combinando lo scopo del rafforzamento delle relazioni sociali ad un migliore utilizzo delle risorse sotto-utilizzate e promuovendo la realizzazione di risvolti positivi sul versante ambientale, dall'altro le piattaforme dell'on-demand economy monetizzano un servizio che può essere di varia natura, creando nuove forme di lavoro che niente hanno a che vedere con i concetti di condivisione o collaborazione.

Volendo fornire un esempio concreto della differenza tra sharing e on-demand economy basti pensare a tutte quelle piattaforme come *Uber*, che permettono di usufruire di un

¹⁴ Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, op.cit.

servizio dietro un pagamento effettuato via app, le quali risultano profondamente diverse da piattaforme realmente costruite per favorire la condivisione di risorse sottoutilizzate, come ad esempio *BlaBla Car*¹⁵. Sebbene in entrambi i casi la piattaforma fornisca un servizio di trasporto, nel primo caso l'utente paga un servizio che gli permette di spostarsi in auto senza dover guidare e sostenendo il costo della corsa appositamente calcolato sul tragitto più breve, mentre nel secondo caso la piattaforma mette a disposizione dell'utente la possibilità di mettersi in contatto con altri utenti che devono compiere lo stesso tragitto al fine di condividere il costo del viaggio.

Nel caso di Uber e di tutte le piattaforme dell'on-demand economy, ci troviamo di fronte a strumenti tecnologici che rendono possibile l'erogazione di prestazioni professionali senza la creazione di modelli paritari tra i soggetti coinvolti¹⁶. Dietro ai servizi offerti verso corrispettivo vi sono degli utenti che vengono pagati per svolgere un determinato lavoro, in questo caso il guidatore. Le relazioni che si vengono a creare tra questi soggetti e le piattaforme si caratterizzano per la supremazia negoziale ricoperta dall'intermediario digitale, che di fatto controlla l'esecuzione della prestazione e ne fissa le tariffe. Viene quindi smentito il carattere paritario e collaborativo dello scambio tra gli utenti, rilevando piuttosto come le attività realizzate vengano rese sotto la dipendenza della struttura organizzativa della piattaforma.

Distinguere le differenze tra sharing economy e on-demand economy è quindi importante per evitare di cadere nell'equivoco che porta a qualificare il lavoro su piattaforma al pari di una merce di scambio.

1.3 Il lavoro su piattaforma

1.3.1 Le piattaforme digitali dell'on-demand economy

Nel precedente paragrafo si è cercato di comprendere come, grazie alla spinta fornita dalla nascita di nuovi modelli economici, si stiano sviluppando nuove modalità di lavoro.

Queste nuovi modi di lavorare nascono e si sviluppano tramite il web e più precisamente tramite piattaforme digitali. Le piattaforme on-line favoriscono l'incontro tra domanda e

¹⁵ Botsman R., *Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't?*, 27 maggio 2015, <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>

¹⁶ Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, op.cit.

offerta di lavoro agendo come intermediari tra chi offre lavoro e chi lo cerca. Nel panorama dello sviluppo tecnologico, le piattaforme si propongono come operatori digitali in grado di raggiungere un elevato numero di utenti in tutto il mondo, moltiplicando le occasioni d'occupazione e facilitando l'instaurazione di relazioni professionali interponendosi tra il prestatore e il beneficiario¹⁷. Sfruttando il web infatti, le piattaforme minimizzano i costi di transazione incrementando il proprio grado di efficienza rispetto agli intermediari tradizionali. Le piattaforme vanno però al di là di ciò che sembra essere un mero strumento di *matching* tra domanda e offerta. Grazie ad una serie di algoritmi esse gestiscono ad esempio i sistemi di rating delle prestazioni dei lavoratori e ne definiscono spesso anche i prezzi.

Le modalità di funzionamento delle piattaforme che offrono lavoro on-line sono molteplici. Nel grande oceano del web infatti ognuna di esse svolge attività tra le più variegate. Alcune imprese si servono delle piattaforme per facilitare la connessione tra prestatori di un servizio da loro offerto e i rispettivi committenti. In questi casi molto spesso la piattaforma viene utilizzata per impartire ordini e controllare la prestazione del committente.

Diverso è il caso invece delle società che offrono un servizio on-line utilizzando la piattaforma come luogo virtuale della prestazione. In sostanza gli utenti/lavoratori caricano il lavoro svolto per il committente direttamente sulla piattaforma.

Il numero di lavoratori che opera nell'on-demand economy offrendo il proprio lavoro sulle piattaforme risulta difficile da quantificare per varie ragioni. In primo luogo bisogna tener conto del fatto che tutte le transazioni, gli accordi, i contratti che interessano gli operatori dell'on-demand economy avvengono on-line. Ad un primo sguardo questo sembrerebbe essere un punto a favore per quanto riguarda la possibilità di tenere traccia del maggior numero possibile di informazioni su questo fenomeno. Tuttavia molto spesso i dati che si possono rilevare dal web risultano distorti. Come dimostra Singer¹⁸, la difficoltà di tracciare delle stime attendibili deriva dal fatto che spesso i lavoratori possono essere registrati e lavorare con più società nello stesso mese, settimana o giorno. Inoltre bisogna considerare il fatto che le società che gestiscono le piattaforme siano in

¹⁷ COM(2016) 365, Commissione europea, "Un'agenda europea per l'economia collaborativa," 2.6.2016.

¹⁸ Singer N., *In the sharing economy, workers find both freedom and uncertainty*, in The New York Times, 16.8.2014, http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0.

alcuni casi restie a fornire questi dati. Malgrado queste difficoltà, non sono mancati i tentativi di rappresentazione di questo fenomeno che, come è stato dimostrato da Smith e Leberstein¹⁹, ha una portata tutt'altro che trascurabile.

Si riporta qui di seguito una tabella che quantifica il numero di lavoratori impiegati nelle principali piattaforme digitali dell'on-demand economy nel 2015.

Major Companies in the On-Demand Economy			
Name	Field	Size of Workforce	Operating Areas
Uber	Transportation	160,000 ⁱ	International
Lyft	Transportation	50,000 ⁱⁱ	U.S.
Sidecar	Transportation	6000 ⁱⁱⁱ	Major U.S. Cities
Handy	Home Services	5000 ^{iv}	U.S.
Taskrabbit	Home Services	30,000 ^v	International
Care.com	Home Services	6,600,000 ^{vi}	International
Postmates	Delivery	10,000 ^{vii}	U.S.
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500,000 ^{viii}	International
Crowdfunder	Crowdwork	5,000,000 ^{ix}	International
Crowdsourcing	Crowdwork	8,000,000 ^x	International
Clickworker	Crowdwork	700,000 ^{xi}	International

Tabella 1. Smith R., Leberstein S., "Major companies in the on-demand economy" in "Rights on demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy", National employment law project, Settembre 2015.

Sebbene le modalità di funzionamento delle piattaforme risultino variegata, ciò che le accomuna è l'instaurazione di rapporti di lavoro con gli utenti prestatori di servizi. Questi rapporti di lavoro nella maggior parte dei casi vengono instaurati mediante contratti atipici che si caratterizzano per l'accentramento del potere economico in capo alla piattaforma, escludendo qualsiasi possibilità di negoziazione da parte degli utenti.

1.3.2 Crowd-employment e lavoro a chiamata via piattaforma

Le forme di lavoro tipiche della gig-economy sono principalmente due: *crowdwork* e *lavoro a chiamata via piattaforma* o *work-on-demand via app*. Si tratta di forme di lavoro atipico che si distinguono per lo sfruttamento di forza lavoro temporanea e flessibile. Il ricorso a forme di manodopera disponibili in maniera rapida e all'occorrenza è stato reso possibile dalla tecnologia grazie alla notevole riduzione dei costi di transazione. Sebbene

¹⁹ Smith R., Leberstein S., *Rights on demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, National Employment Law Project, settembre 2015.

spesso ci si riferisca a queste due modalità di lavoro in maniera indistinta, esistono delle caratteristiche che permettono di differenziarle.

Il termine *crowdwork* appare per la prima volta nell'articolo "*The rise of the Crowdsourcing*" pubblicato su Wired Magazine nel giugno 2006 da J. Howe²⁰. Howe presenta il crowdsourcing come una maniera innovativa di esternalizzare una determinata attività. Il termine stesso deriva proprio dai due termini *crowd* "folla" e *outsourcing* "esternalizzazione". Secondo l'autore infatti, in un mondo in cui è sempre più facile essere connessi, l'esigenza di esternalizzazione delle imprese verrà saziata tramite il potente mezzo della rete: basterà essere connessi a Internet per risparmiare sul costo della manodopera.

Più di 10 anni dopo quell'articolo, oggi il crowdwork è il lavoro realizzato da un gruppo di lavoratori della rete in favore di clienti che richiedono un servizio attraverso una piattaforma informatica. Le tipologie di lavori svolti tramite crowdworking sono tra le più varie. Le piattaforme di crowdworking di maggior successo sono forse quelle che si occupano di gestire le cosiddette *micro-tasks*. Le micro-tasks possono derivare dalla scomposizione di un lavoro in mansioni più piccole oppure possono essere delle banali attività che un'azienda decide di esternalizzare. In entrambi i casi il requisito fondamentale è che il lavoro in questione possa essere svolto da remoto e quindi potenzialmente da chiunque disponga di un dispositivo connesso alla rete.

Le piattaforme di crowdworking possono essere di due tipi. Le piattaforme cosiddette "interne", sono quelle che vengono utilizzate all'interno di un'azienda e che quindi restringono il loro bacino di utenza all'interno dei confini aziendali. In questo caso le attività da completare vengono messe a disposizione dei dipendenti che possono decidere se e quante completarne. Le piattaforme di crowdworking "esterne" invece sono quelle a cui ci si riferisce comunemente e che si rivolgono a tutti gli utenti della rete indistintamente, in qualsiasi parte del mondo essi si trovino. Una fra le più note piattaforme, *Amazon Mechanical Turk*, nasce proprio come piattaforma di crowdworking interna al colosso Amazon per poi diventare esterna.

Le tipologie di mansioni che vengono svolte attraverso il crowdworking possono essere semplici e piuttosto ripetitive, in questi casi non necessitano di istruzioni specifiche né tantomeno di essere supervisionate. Janine Berg nel suo lavoro "*Income security in the on-*

²⁰ Howe J., *The rise of crowdsourcing*, Wired Magazine, <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

*demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*²¹ elenca 6 tipologie di attività comuni nelle piattaforme che si occupano di micro-tasks.

La prima categoria comprende le attività di ricerca di informazioni sul web. La seconda comprende invece tutte le attività di convalida e verifica delle informazioni. La terza è riferita ad attività di analisi e interpretazione. La quarta riunisce tutte le attività di content creation come la pubblicazione di post su social-network, la traduzione di un testo o la sbobinatura di una registrazione audio. La quinta comprende tutte le mansioni di completamento di sondaggi, per lo più accademici; ed infine la sesta comprende tutte le mansioni che vengono svolte per consentire o facilitare l'accesso a determinati contenuti o dati, si pensi ad esempio allo sviluppo di un software.

Le piattaforme di crowdworking non offrono esclusivamente micro-tasks. Piattaforme come *oDesk* o *Elance* affidano a chi sia interessato la realizzazione di progetti più complessi o qualificati, offrendo ai propri utenti "riserve" infinite di competenze e professionalità²².

Quando si parla di crowdworking i soggetti coinvolti sono tre: l'utente-committente, che può essere un'impresa o un privato, il quale propone la task da svolgere; la piattaforma, che funge da intermediario; l'utente-lavoratore, che svolge la mansione.

Il crowdworker viene scelto tra una varietà di utenti che rispondono alla medesima offerta rivolta ad una platea indifferenziata di iscritti alla piattaforma. Le modalità che portano l'utente a vedersi assegnare un compito non sono sempre del tutto chiare in quanto spesso le piattaforme utilizzano degli algoritmi che elaborano dei punteggi sulla base delle recensioni ottenute dagli utenti e di altri criteri spesso non ben definiti. Per quanto riguarda il luogo della prestazione, essendo essa compiuta in maniera esclusivamente virtuale, il lavoratore può svolgerla ovunque abbia a disposizione una connessione Internet.

Anche se le parti coinvolte sono tre, il numero di relazioni può variare. Esisterà sempre infatti una relazione, seppur virtuale, tra piattaforma e lavoratore e tra piattaforma e utente-committente, mentre l'esistenza di una relazione diretta tra committente e prestatore dipenderà dalle modalità di funzionamento della piattaforma.

²¹ Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ResearchGate, 2016.

²² Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, Labour&Law Issues, vol.1, no.1,2015.

Per avere un'idea di quanto il crowdworking sia un fenomeno virtuale e di quanto stia rivoluzionando il modo di lavorare classico, si pensi che per quanto riguarda Amazon Mechanical Turk, l'89% delle mansioni non richiede che il prestatore si trovi in una postazione specifica per svolgere un determinato lavoro²³. Ciò significa che ogni task può essere completata in qualsiasi parte del mondo da un Europeo, da un Asiatico o da un Americano.

Un ulteriore dato importante sul crowdworking è quello che riguarda gli utenti-committenti, i cosiddetti "*requesters*". Sebbene il loro numero sia in continua crescita (per AMT²⁴ si tratta di 1000 nuovi utenti al mese negli ultimi due anni²⁵), è altrettanto vero che solo una piccola percentuale di essi utilizza attivamente la piattaforma. Alcune imprese hanno fatto dell'utilizzo di manodopera su piattaforma il proprio modello di organizzazione aziendale di successo, esternalizzando sul web il maggior numero possibile di mansioni.

Per quanto riguarda il versante dei workers invece, per ogni piattaforma vi è un numero elevato di utenti che completa un numero ridotto di task e un piccolo numero di utenti che invece ne completa la maggior parte. Per stimolare i crowdworkers a completare il maggior numero di mansioni, spesso le piattaforme implementano dei meccanismi di bonus fissando vari obiettivi per ogni utente. Al fine di comprendere più approfonditamente questo fenomeno, nel 2015 l'ILO²⁶ ha condotto un'indagine sul tema del crowdworking²⁷ utilizzando come campione la forza lavoro di due piattaforme molto importanti, AMT e Crowdfunder. Se ne citano di seguito i tratti più rilevanti per una migliore comprensione del fenomeno.

Amazon Mechanical Turk viene inventata nel 2005 da Amazon. Le micro-tasks caricate sulla piattaforma sono chiamate "H.I.T.S." (human intelligence tasks) ovvero compiti che – sebbene ripetitivi e meccanici – hanno bisogno dell'intelligenza umana per essere svolti. In questo senso il nome scelto per la piattaforma è fortemente emblematico. Il "*Turco Meccanico*" infatti fu proprio uno dei più celebri (falsi) automi della storia, inventato da

²³ Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, op. cit.

²⁴ Amazon Mechanical Turk

²⁵ Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, op. cit.

²⁶ International Labour Organisation

²⁷ Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, op. cit.

Wolfgang von Kempelen su commissione dell'imperatrice Maria Teresa d'Austria. Si trattava di un manichino di legno vestito all'orientale capace di giocare a scacchi da solo. Nel 1836 però venne svelato come dietro quel robot affascinante ci fosse in realtà solo un povero schiavo che muoveva gli scacchi dall'interno la struttura.

Crowdfunder nasce invece nel 2007 a S. Francisco e gestisce principalmente servizi di data mining²⁸.

Da questo studio sono emerse una serie di informazioni che aiutano a definire le caratteristiche principali dei cosiddetti crowdworkers e a focalizzare l'attenzione su una serie di tematiche riguardanti questa tipologia di lavoratori, come le condizioni di lavoro e i sistemi di retribuzione.

Un primo dato risulta particolarmente rilevante e riguarda i requisiti necessari per poter lavorare sulle piattaforme. Nel caso specifico è stato osservato che, mentre per l'app Crowdfunder l'unico requisito sia quello di possedere un account PayPal, la piattaforma AMT dal 2013 si riserva il diritto di accettare o meno la registrazione di utenti non americani. Inoltre, sempre per quanto riguarda AMT, il compenso per le task svolte da utenti non americani consiste in buoni utilizzabili esclusivamente su siti di dominio internazionale (.com), mentre gli utenti statunitensi hanno diritto ad un accredito di denaro su conto PayPal o mediante bonifico.

Rimanendo sempre nell'ambito dell'indagine demografica è stato rilevato che i crowdworkers delle app in questione sono relativamente giovani, attestandosi su una media di 35 anni e piuttosto istruiti. Infatti solo una piccola percentuale dichiara di avere un titolo di studio inferiore al diploma e una buona percentuale stava perseguendo un titolo di studio universitario mentre veniva intervistato. Il dato più sorprendente riguarda l'India dove, per quanto riguarda AMT, il 90,7 % degli intervistati dichiara di avere un titolo di studio post-graduate.

Un altro importante aspetto indagato in questo lavoro riguarda la durata tipica di un rapporto tra worker e piattaforma. Infatti, sebbene una buona parte degli utenti iscritti risulti essere inattiva in seguito ad un'esperienza negativa, più della metà degli intervistati risulta attivo sulla piattaforma da più di un anno e in generale per un periodo di tempo considerevole.

²⁸ "Il data mining è l'insieme di tecniche e metodologie che hanno per oggetto l'estrazione di una informazione o di una conoscenza a partire da grandi quantità di dati (attraverso metodi automatici o semi-automatici) e l'utilizzo scientifico, industriale o operativo di questa informazione". (Wikipedia) https://it.wikipedia.org/wiki/Data_mining

Per quanto riguarda le motivazioni dei crowdworkers a scegliere questa tipologia di lavoro, per entrambe le app le ragioni più significative risultano essere le seguenti: la possibilità di arrotondare uno stipendio derivante da altre occupazioni, la preferenza di lavorare da casa piuttosto che fuori, come forma di divertimento o passatempo, ed infine per la necessità di lavorare da casa. In particolare la necessità di lavorare da casa come giustificazione all'utilizzo del crowdworking merita un approfondimento in quanto l'indagine ha permesso di cogliere ulteriori aspetti di rilevante interesse. Tra gli intervistati che dichiarano di ricorrere al crowdworking a causa del bisogno di lavorare da casa una parte di essi motiva questa esigenza con ragioni di carattere pratico in quanto già costretti per motivazioni differenti a non poter uscire di casa. Altri invece motivano l'esigenza del lavoro da casa con una personale condizione precaria di salute o di disabilità che li impossibilita a svolgere altre tipologie di lavoro.

Proseguendo, il 37% degli intervistati dichiara come il lavoro su piattaforma rappresenti la propria unica fonte di reddito e fra questi una buona percentuale afferma di essere approdato sulle piattaforme a causa di un licenziamento.

Per quanto riguarda gli utenti che praticano il crowdworking come secondo lavoro, una buona porzione risultano essere lavoratori subordinati (*employees*), mentre una percentuale più contenuta dichiara di essere un lavoratore autonomo (*free-lance*).

Infine l'indagine condotta dall'ILO si concentra sul grado di soddisfazione degli utenti che utilizzano le piattaforme, tentando di definire quali siano le questioni che generano le maggiori perplessità negli utenti insoddisfatti.

Le questioni rilevate sono quattro e riguardano i pagamenti, le modalità di ingaggio, il trattamento ingiusto ricevuti dai committenti e la mancanza di rispetto delle piattaforme per gli interessi degli utenti.

Il tema dei pagamenti si rivela piuttosto spinoso in quanto è ricorrente l'insoddisfazione degli utenti a causa dei compensi troppo bassi. Gli intervistati rivelano infatti che se da un lato il lavoro viene pagato poco, bisogna anche considerare anche le ore perse per cercarlo. In particolare l'ILO ha stimato che in una settimana sono in media 28.4 le ore lavorate, di cui 21.8 sono pagate (poco) mentre 6.6 non lo sono affatto. Ciò significa che quasi un quarto delle ore lavorate non vengono remunerate. A seconda del paese e della piattaforma, la paga oraria si attesta in un range compreso tra 1\$ e 5,5\$. È proprio l'assenza di una remunerazione adeguata che spinge gli utenti a lavorare sempre di più, il 60% infatti dichiara di lavorare 6 giorni a settimana in maniera regolare.

Questo fatto è indicativo di una importante problematica che affligge i crowdworkers e tutti i lavoratori delle piattaforme, ovvero la necessità di essere sempre connessi per aumentare le possibilità di ottenere un lavoro che non è detto arrivi. In questo senso la maggiore flessibilità lavorativa promossa dall'on-demand economy lascia spazio a una moderna forma di precariato.

Per quanto riguarda invece la qualità dei rapporti tra committenti e lavoratori, non sono rari i casi in cui il cliente si rifiuta di pagare. In queste situazioni spesso le piattaforme non intervengono a difesa del crowdworker.

Come affermato in precedenza, il lavoro su piattaforma non è solo crowdworking ma assume anche un'altra faccia: quella del lavoro a chiamata via app. Il cosiddetto work-on-demand via app infatti non è altro che l'evoluzione virtuale di ciò che viene definito lavoro a chiamata. In questo caso la mansione svolta dal prestatore viene richiesta on-line dal committente tramite l'app, ma viene realizzata off-line in quanto si tratta di attività o servizi di tipo tradizionale, come lavori domestici, attività di trasporto, consegne, riparazioni. Ciò significa che in questo caso c'è un contatto diretto tra utente finale e prestatore del servizio. Per stabilire a chi assegnare il lavoro la piattaforma utilizza servizi di geolocalizzazione in modo da individuare il lavoratore disponibile più vicino. L'esempio più comune di piattaforme che operano secondo questi criteri è sicuramente Uber. Gli utenti che utilizzano l'app di Uber possono richiedere con un semplice click una corsa in auto da un punto *A* a un punto *B*; la piattaforma calcola il percorso più breve, ne fissa il prezzo e provvede a inoltrare la richiesta al driver più vicino in quel momento. Se il driver accetta, la piattaforma lo mette in contatto con l'utente che ha richiesto il servizio. Il cliente pagherà la corsa direttamente via app e Uber ne tratterà una percentuale prima di accreditare il compenso al driver. Una modalità di funzionamento simile è quella di *Helping*, con la differenza che il servizio richiesto via App viene svolto direttamente al domicilio del committente. Infatti al momento dell'iscrizione l'app chiede all'utente di inserire il proprio codice di avviamento postale; in questo modo l'algoritmo provvede a segnalare la task solo ai workers più vicini. Per entrambe le piattaforme dopo che il servizio è stato completato ogni prestazione viene valutata, facendo sì che ogni workers si costruisca una reputazione che sarà utile per i futuri ingaggi.

Crowdwork e work on demand via app stanno rivoluzionando il mondo del lavoro. I numeri parlano chiaro: il network di consulenza aziendale *Pwc* ha stimato che il fatturato della gig-economy ammonterà a circa 325 miliardi di dollari nel 2025, mentre la Banca

Mondiale stima un fatturato per le piattaforme digitali di crowdworking pari a 25 miliardi di dollari entro il 2020²⁹. Ciò significa che nei prossimi anni nasceranno sempre più piattaforme e sempre più lavoratori verranno ingaggiati. Ciò che più di ogni altra cosa ha favorito lo sviluppo di queste nuove forme di lavoro è sicuramente la flessibilità che entrambe sono in grado di garantire sia ai lavoratori che agli utenti.

Per quanto riguarda i lavoratori, la flessibilità garantita da queste occupazioni sembra elevata: possono decidere quando e dove lavorare e che tipo di mansione svolgere. Il lavoro su piattaforma può essere svolto per integrare un reddito oppure può essere l'unica opportunità per chi è costretto in casa per varie ragioni. Il crowdworking può diventare una vera e propria business opportunity per i professionisti che si specializzano in particolari mansioni. Dall'altro lato work on demand e crowdworking offrono estrema flessibilità anche per i committenti, i cosiddetti requesters. In particolare si pensi per esempio alle imprese che sfruttando il lavoro su piattaforma possono combinare l'esigenza del contenimento dei costi con la necessità di mantenere un controllo diretto sul processo di produzione. Affinché questi vantaggi siano evidenti, la piattaforma deve contare un numero elevato di iscritti in modo che vi sia sempre della forza lavoro disponibile; inoltre un'elevata competizione tra gli utenti per aggiudicarsi le varie mansioni contribuisce al contenimento del costo del lavoro. È proprio per massimizzare questi benefici che le piattaforme tendono a specializzarsi su un particolare segmento di mercato. Per quanto riguarda le piattaforme, è opportuno sottolineare che, al contrario di quanto voglia far credere chi ritiene opportuno classificarle sotto il cappello della sharing economy, esse sono gestite da società che hanno scopo di lucro le quali, grazie all'ingente risparmio sul costo del lavoro e sui costi di transazione, sono in grado di ricavare importanti benefici economici.

È comprensibile come vi sia da parte di queste società l'interesse nell'essere riconosciute come operatrici dell'economia collaborativa al fine di evitare di riconoscere le adeguate tutele ai lavoratori che vi operano ed occultare le condotte fraudolente in materia di concorrenza.

²⁹ Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, op. cit.

1.4 L'atipicità dei contratti nelle piattaforme: mercificazione del lavoro e precarietà

Lo schema contrattuale utilizzato dalle piattaforme non è facilmente delineabile in maniera univoca in ragione delle molteplici modalità di funzionamento che ogni App o sito sceglie di utilizzare.

In linea generale i contratti che gli utenti sottoscrivono presentano caratteristiche di atipicità e spesso hanno una struttura composita. Non è raro infatti che l'utente che ambisca ad ottenere un lavoro mediante piattaforma, al momento dell'iscrizione si trovi "costretto" ad accettare di sottoscrivere un contratto che regoli sia le condizioni d'uso del sito/App che le condizioni riguardanti la prestazione lavorativa e le relative obbligazioni³⁰. In questo caso, in mancanza di un contatto diretto tra prestatore e committente, l'utente svolge la prestazione nel rispetto delle sole indicazioni predefinite dal sito³¹. Può verificarsi altresì l'ipotesi in cui il prestatore debba sottoscrivere due diversi contratti, uno contenente i termini di utilizzo della piattaforma e l'altro regolante il rapporto di lavoro. Anche in questo caso però le clausole negoziali si sovrappongono a quelle per l'utilizzo del sito.

In entrambe le ipotesi la piattaforma ha però pieno potere nella definizione del contenuto del contratto quindi "[...] fissa tutte le regole per la fase preliminare, lo svolgimento e la conclusione del rapporto"³².

Al fine di individuare i tratti comuni di questi modelli ibridi di lavoro, Aloisi³³ suddivide le fasi del rapporto tra utente-prestatore e piattaforma in tre momenti principali.

Il primo momento è quello che Aloisi definisce "*accesso e aggiudicazione*". Ogni individuo che abbia a disposizione un dispositivo connesso a Internet e che abbia bisogno di lavorare può diventare un lavoratore nell'economia on-demand. Il primo step da compiere dopo aver selezionato la/le piattaforme a cui intende rivolgersi è la registrazione sul sito o App. La registrazione sulla piattaforma prevede che l'utente fornisca i propri dati anagrafici e sottoscriva una sorta di contratto per adesione. In questi contratti la società che gestisce la piattaforma si tutela dall'attribuzione di qualsivoglia obbligazione nei confronti dell'utente, che viene automaticamente qualificato come

³⁰ Si veda ad esempio il *Freelancer User Agreement*

³¹ Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, op. cit.

³² Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, op.cit., p.96.

³³ Aloisi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, Labour & Law Issues, vol. 2, no.2, 2016.

lavoratore autonomo o come “partner”. Essendo costretto ad accettare un modulo predisposto in via unilaterale destinato ad essere sottoposto in maniera indistinta ad ogni utente, chi vuole iscriversi alla piattaforma non intravede spazi per la negoziazione delle clausole. Una volta accettate le condizioni l’utente può attendere un ingaggio. Questo viene assegnato attraverso varie modalità, a seconda delle condizioni previste da ciascuna piattaforma. In alcuni casi si tratta di veri e propri meccanismi che portano gli utenti a competere per aggiudicarsi un ingaggio e talvolta anche a giungere ad una contrattazione diretta con il committente. Altre volte invece il prestatore non può far altro che accettare la richiesta di un cliente.

Il secondo momento è quello definito dall’autore “*prestazione, monitoraggio e valutazione*”. Attraverso servizi di geo-localizzazione tramite GPS la piattaforma è costantemente al corrente sulla posizione e sul tragitto che il lavoratore compie per svolgere la prestazione. In questa maniera esercita un controllo a distanza sulla prestazione. Inoltre, grazie alle recensioni da parte dei clienti, la piattaforma attribuisce ai lavoratori dei “punteggi” in virtù dei quali il prestatore avrà maggiori o minori possibilità di essere ingaggiato in futuro. Il sistema delle recensioni, il cui funzionamento non è sempre portato alla luce dalle piattaforme, è utile anche per estromettere degli utenti dal sistema ovvero licenziarli in caso di giudizi altamente negativi.

L’ultimo momento è quello del “*risultato e pagamento*”. Il tema del pagamento, forse più dei precedenti, risulta molto controverso. In particolare nel caso del crowdworking le condizioni di utilizzo di molte piattaforme prevedono che sia legittima l’eventualità in cui il committente, dopo aver ricevuto la prestazione, neghi il relativo compenso al prestatore in ragione di una mancata soddisfazione. Per quanto riguarda la piattaforma, la commissione da essa trattenuta per ogni transazione può essere di importo fisso o variabile. La problematica principale è che il lavoratore delle piattaforme non gode di una remunerazione minima né tanto meno si vede corrisposte delle indennità a titolo di straordinario, diritto alle ferie, tutela in caso di malattia e via discorrendo.

Alla luce di quanto descritto finora, le condizioni in cui questi lavoratori si trovano costretti ad operare in virtù dei contratti e degli accordi che essi sottoscrivono con le piattaforme, rivela la problematica più controversa di queste nuove forme di lavoro. Ci troviamo di fronte ad uno scenario in cui questi nuovi attori del mercato del lavoro si vestono da innovatori promuovendo una nuova flessibilità e una maggiore autonomia del mondo del lavoro nascondendone al contempo le amare conseguenze: una mercificazione

del lavoro umano sommata ad una compressione dell'autonomia del lavoratore del web. Di fatto l'utente in cerca di occupazione nel mondo delle piattaforme on-line, pur di lavorare, accetta un meccanismo che declassa il suo lavoro al pari di una merce vendibile al miglior offerente, accettando un corpus di regole che niente ha a che vedere con i contratti tipici del diritto del lavoro.

Questo fa sì che se da un lato imprese e privati possono godere di un servizio pagando un prezzo contenuto, il lavoratore si spoglia di qualsiasi forma di tutela che possa in qualche modo definire il suo status. Infatti anche se di fatto il lavoratore viene definito come autonomo molto spesso gode di una forma di autonomia estremamente limitata. Le piattaforme invece godono dell'accentramento del potere economico e contrattuale che consente loro di definire in maniera unilaterale i termini dello scambio.

Sebbene l'interesse delle imprese che gestiscono queste piattaforme sia quello di inquadrare i lavoratori come autonomi, un'analisi più attenta delle modalità di svolgimento delle prestazioni offerte via piattaforma permette di trovare una serie di punti in comune con altri modelli giuridici.

2 IL RAPPORTO DI LAVORO SU PIATTAFORMA: PROPOSTE DI QUALIFICAZIONE

2.1 Le relazioni tra i soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro su piattaforma: analogie con i modelli esistenti nel diritto del lavoro italiano

Qualificare il rapporto di lavoro nell'ambito delle piattaforme on-line non è immediato soprattutto se si considera che i soggetti coinvolti sono, di base, tre. Per questa ragione prima di procedere nel tentativo di qualificazione del rapporto di lavoro su piattaforma è utile andare a definire gli attori coinvolti e le relazioni che intercorrono tra di essi. Nel fare ciò ci si riferirà al lavoro su piattaforma con il termine generico "*crowdworking*", comprendendo sia le prestazioni svolte on-line sia quelle svolte off-line.

Quando si parla di *crowdworking* si fa riferimento a rapporti di struttura triangolare che legano 3 soggetti: il *requester* o *crowdsourcer*, che ha il ruolo di committente; il *crowdworker* ovvero l'utente che ha il ruolo di prestatore; ed infine la piattaforma che li mette in contatto creando una corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. Partendo da questi presupposti è opportuno rilevare chi siano effettivamente gli attori coinvolti nel mero rapporto di lavoro. Su questo tema la letteratura si è espressa in maniera varia, portando alla nascita di un vero e proprio dibattito che mette in contrapposizione vari punti di vista. Ci si chiede infatti se il rapporto di lavoro insista solo tra piattaforma e prestatore o vi sia anche una responsabilità contrattuale del committente. Inoltre bisogna tenere conto del fatto che la presenza di tre soggetti coinvolti porta all'instaurazione di tre relazioni bilaterali: quella tra *crowdworker* e *crowdsourcer*, quella tra *crowdworker* e piattaforma e quella tra piattaforma e *crowdsourcer*. Dal punto di vista del diritto del lavoro l'analisi di queste relazioni permette di individuare la presenza di tratti in comune con vari modelli giuridici: dal lavoro autonomo all'appalto, dall'intermediazione di lavoro alla subordinazione. Di seguito si tenta di tracciarne un quadro critico.

Relazione tra crowdworker e crowdsourcer

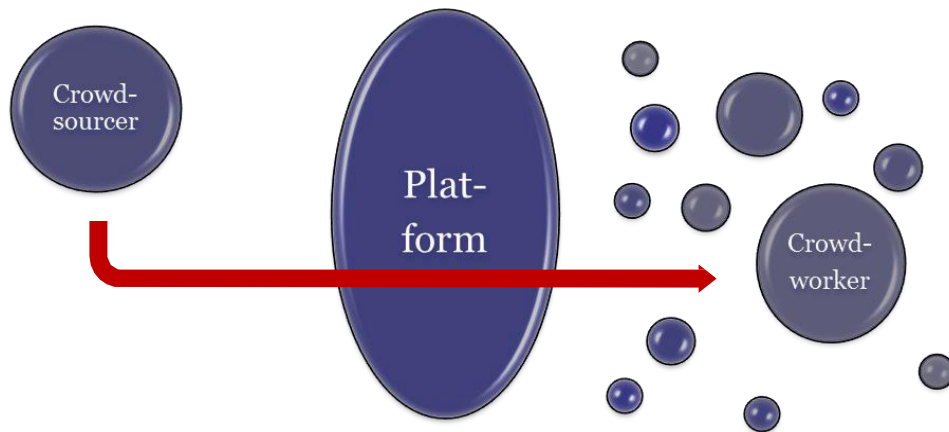


Figura 2: Contractual relationship between the crowdworker and the crowdsourcer. Prassl J., Risak M., "Uber, Taskrabbit & Co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork".

La prima relazione da considerare è quella tra crowdworker e crowdsourcer. Per quanto riguarda le prestazioni svolte off-line, è possibile affermare con certezza che questi due soggetti entrino in contatto in maniera diretta, in quanto, nel caso del work on demand via app, essi tendono ad incontrarsi fisicamente. Nel crowdworking puro invece, quando la prestazione viene svolta esclusivamente on-line, non sempre le parti entrano in contatto fra loro. Spesso infatti entrambi gli utenti si interfacciano esclusivamente con la piattaforma, la quale da un lato si occupa di "trasferire" la prestazione al committente che l'ha richiesta e dall'altro effettua il pagamento a favore del prestatore³⁴. La relazione tra crowdsourcer e crowdworker è così delineata: un soggetto richiede l'esecuzione di un servizio ad un altro soggetto; questa richiesta può avvenire in maniera diretta o indiretta, utilizzando come unico intermediario la piattaforma. Per quanto riguarda il soggetto prestatore, «fatti salvi i casi in cui l'invito a collaborare sia limitato a un determinato gruppo di soggetti, il destinatario del conferimento può essere un qualunque soggetto di un qualunque ordinamento giuridico nel mercato globale che disponga dei requisiti necessari»³⁵. Di fatto l'unico requisito strettamente necessario per poter svolgere la prestazione è la disponibilità di una connessione Internet.

³⁴ Non sempre il crowdworker viene pagato per il suo servizio. Alcune piattaforme prevedono esplicitamente che il crowdsourcer possa rifiutarsi di corrispondere l'importo dovuto quando non si ritenga soddisfatto del lavoro ricevuto. Si cita per esempio l'Amazon Mechanical Turk Participation Agreement <<https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>> s 3.a.(vi): « you will not reject Tasks performed by Workers without good cause.» 3.b. «(vi) Requesters may reject Tasks you perform for good cause.»

³⁵ Däubler W., Klebe T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 2016.

Volendo qualificare il soggetto che di fatto esegue la mansione, nel caso del lavoro su piattaforma la prestazione lavorativa viene svolta per lo più da lavoratori definiti *freelance*. Il lavoratore *freelance*, dall'inglese *freelance worker*, è sostanzialmente un lavoratore autonomo che presta i propri servizi a diversi clienti, siano essi privati, imprese o organizzazioni. La figura del *freelance* è diversa da quella del libero professionista, pur trattandosi anch'esso di lavoratore autonomo. La figura del libero professionista è definita nel nostro ordinamento come una *species* del lavoro autonomo e il suo lavoro viene classificato come prestazione d'opera intellettuale³⁶. Il libero professionista infatti si definisce tale in virtù della professionalità acquisita a seguito di una formazione accademica specifica, legittimata dall'iscrizione ad appositi albi o elenchi. Il lavoratore *freelance* invece è un lavoratore autonomo non necessariamente iscritto ad un albo, la cui figura è regolata dal Codice Civile all'articolo 2222. Tale articolo intitolato "*Contratti d'opera*" definisce così il lavoratore autonomo: « [...]una persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.»

Se è vero che il lavoratore *freelance* non è un libero professionista, un libero professionista può essere un *freelance*. Un esempio è quello di un avvocato che offra i propri servizi a diversi studi legali³⁷. I lavoratori *freelance* impiegati nelle piattaforme online svolgono infatti sia attività di carattere professionale sia attività manuali svolte offline. Come affermato in precedenza, nella maggior parte dei casi non esiste una relazione contrattuale tra committente e prestatore in quanto entrambi gli utenti si interfacciano direttamente con la piattaforma, la quale esercita il potere di determinare i termini e le condizioni secondo cui la prestazione deve essere svolta. Tuttavia, volendo cercare di inquadrare la relazione tra committente e prestatore, dal punto di vista giuridico si potrebbe parlare di un banale di un contratto d'opera, avvalorando la tesi che porta a qualificare la piattaforma come un intermediario di prestazioni di lavoro autonomo. In effetti sarebbe improbabile attribuire al crowdsourcer il ruolo di datore di lavoro in quanto sarebbero del tutto mancanti i requisiti necessari per individuare l'esistenza di un vincolo di subordinazione. Infatti sia nel caso in cui la prestazione sia erogata online, sia nel caso in cui venga effettuata offline, questa non viene svolta all'interno dell'organizzazione del committente e nemmeno sotto la sua direzione. Dunque oltre a

³⁶ Artt. 2230 ss Cod. Civile

³⁷ <https://www.danea.it/blog/freelance-cos-e-cosa-significa/>

non esercitare il potere organizzativo e di controllo, il crowdsourcer non è responsabile neppure della remunerazione del lavoratore, negando perciò l'esistenza di un qualsiasi vincolo di dipendenza economica con lo stesso.

Relazione tra crowdworker e piattaforma

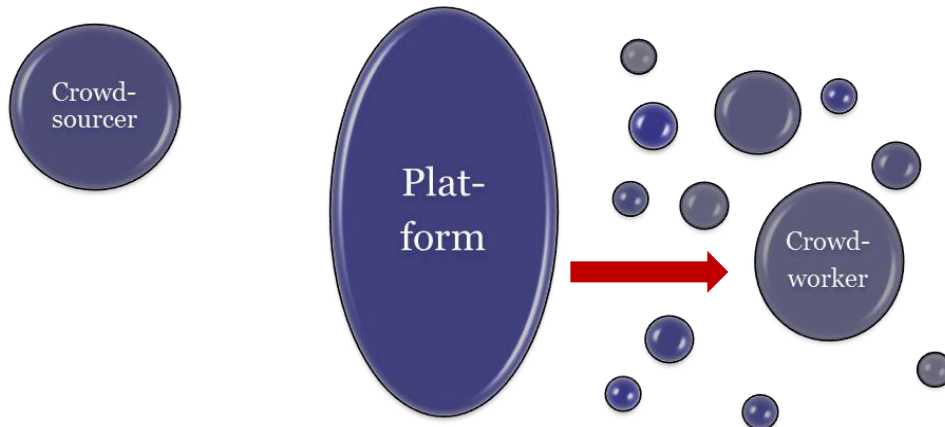


Figura 3 Contractual relationship between the crowdworker and the Crowdsourcing platform. Prassl J., Risak M., "Uber, Taskrabbit & Co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork".

Come affermato precedentemente, l'esistenza di un contratto che lega crowdworker e piattaforma è un dato di fatto. Infatti il mero atto di registrazione al sito presuppone l'accettazione di una serie di clausole che molto spesso regolano anche il rapporto di lavoro. A livello teorico un tentativo di classificazione di questo contratto dal punto di vista del diritto del lavoro deve tenere in considerazione l'influenza della piattaforma nel determinare le condizioni di svolgimento delle mansioni e il grado di dipendenza economica che si viene a creare nei confronti del lavoratore.

In generale le piattaforme esercitano infatti un ampio potere organizzativo e di controllo nei confronti dei workers³⁸. Questi fattori risultano rilevanti quando si voglia ricercare l'esistenza di un vincolo di subordinazione che lega la piattaforma ai suoi lavoratori in qualità di datore di lavoro.

Nell'ordinamento italiano un rapporto di lavoro si definisce di tipo subordinato quando si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro, alle sue dipendenze e sotto la sua direzione. In virtù del vincolo di subordinazione, il datore di lavoro esercita nei confronti

³⁸ Aloisi A., *Commotized workers: case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol.37, n.3, pp. 653-690.

del prestatore il potere direttivo. Come affermato precedentemente non è infrequente, soprattutto nel caso di attività di tipo manuale o non specializzate³⁹, che la piattaforma eserciti un elevato potere organizzativo. Spesso infatti la piattaforma definisce non solo le condizioni contrattuali per l'offerente ma anche le specifiche tecniche dell'offerta, il relativo corrispettivo, ed infine dirige la prestazione del lavoratore. In aggiunta, grazie all'utilizzo di sistemi di feed-back che impongono agli utilizzatori dei servizi di recensire la prestazione del crowdworker, la piattaforma esercita anche il potere di controllo. L'insieme di questi elementi costituisce dunque il presupposto per il riconoscimento di un rapporto di dipendenza che lega piattaforma e crowdworker. In questo senso dal punto di vista giuridico la piattaforma potrebbe essere considerata un vero e proprio datore di lavoro.

Un'ulteriore ipotesi sarebbe poi quella che porta ad invocare il modello della somministrazione di lavoro. Quest'ultima teoria risulta particolarmente coerente con le modalità di funzionamento delle piattaforme in quanto esse di fatto gestiscono un bacino di forza lavoro mettendola in contatto con una pluralità di clienti e trattenendo come corrispettivo per il servizio di intermediazione una percentuale del compenso dei crowdworker. Tuttavia risulta opportuno rilevare delle perplessità in merito a questa ipotetica classificazione. In primo luogo questo modello non risulterebbe pienamente corretto a causa della mancanza di inserimento del prestatore nella struttura produttiva dell'utilizzatore, ossia il crowdsourcer⁴⁰. Inoltre, come afferma Donini⁴¹, nella maggior parte dei casi la piattaforma va oltre il suo ruolo di intermediario, in quanto determina, gestisce e organizza tutte le fasi della prestazione pur non essendone la destinataria finale, comportandosi di fatto come la controparte principale nello svolgimento del lavoro.

In generale, sebbene le modalità di funzionamento delle piattaforme evocino una sorta di etero-direzione di stampo tayloristico⁴², esse non riconoscono l'esistenza di un vincolo di subordinazione preferendo autoproclamarsi come intermediari di prestazioni di lavoro autonomo, spogliandosi di qualunque responsabilità di tutela nei confronti del lavoratore. In questo senso l'ultimo schema che si ritiene opportuno analizzare come ultimo tentativo di qualificazione del rapporto tra crowdworker e piattaforma è quello dell'appalto. Come è noto l'appalto è la forma giuridica a cui si ricorre nei processi di esternalizzazione e

³⁹ Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, op. cit., p.99.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² *Ibidem*.

delocalizzazione tipici delle imprese. Non a caso l'obiettivo delle piattaforme di crowdsourcing è proprio quello di fornire uno spazio virtuale di esternalizzazione produttiva, offrendo altresì la possibilità di gestire a distanza tutte le fasi della produzione, abbattendo il rischio imprenditoriale. L'articolo 1655 del Codice Civile definisce l'appalto come il «*contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro*». Seppur questo schema risulti apparentemente coerente con le modalità di funzionamento delle piattaforme di crowdsourcing e venga anche richiamato dal Ministero del Lavoro⁴³, esso non sembra del tutto pertinente. Infatti nella generalità dei casi gli utenti-lavoratori non operano all'interno di una propria organizzazione produttiva⁴⁴, senza contare che l'attività da realizzare non viene affidata ad un soggetto specifico, come l'appalto richiede, bensì ad una platea indeterminata di soggetti⁴⁵.

Relazione tra crowdsourcer e piattaforma

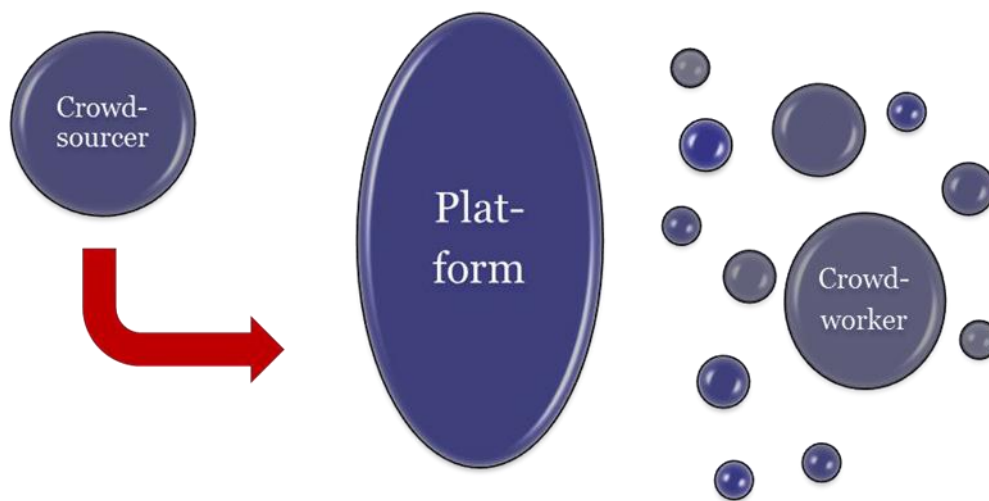


Figura 4. Contractual relationship between the crowdsourcer and the Crowdsourcing platform. Prassl J., Risak M., "Uber, Taskrabbit & Co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork".

⁴³ Secondo il Ministero del lavoro, essendo l'obiettivo delle piattaforme di crowdsourcing quello di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di prodotti, tra cui beni immateriali e servizi «*le attività di intermediazione delle piattaforme di crowdworking risultano in linea generale, finalizzate non alla conclusione di contratti di lavoro ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale, tra i quali la compravendita ex art.1470 c.c. o l'appalto ex art. 1655 c.c.*». Interpello n.12/2013 del 27 marzo 2013.

⁴⁴ Donini A., *Lavoro digitale su piattaforma*, op. cit.

⁴⁵ Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, op. cit.

L'analisi di quest'ultima relazione porta a dover riconsiderare i due schemi precedentemente analizzati, ovvero quello della somministrazione di lavoro e dell'appalto. Nel primo caso il crowdsourcer rivestirebbe il ruolo di utilizzatore, tuttavia come rilevato in precedenza, nella maggior parte dei casi il lavoratore non svolge l'attività nel suo interesse e sotto la sua direzione, rendendo questa qualificazione di fatto inadeguata. Alternativamente si potrebbe ipotizzare una relazione che lega piattaforma e committente tramite un contratto d'appalto. In particolare questo modello risulterebbe coerente anche in ragione del fatto che spesso la piattaforma fornisce una serie di servizi aggiuntivi a favore del prestatore. Si pensi ad esempio a servizi come la pre-selezione dei crowdworkers, la suddivisione delle commesse in attività più semplici, il controllo della prestazione prima di inoltrarla al committente e la gestione i pagamenti. In generale i requisiti fondamentali previsti dalla disciplina del Codice Civile per l'individuazione del contratto d'appalto genuino, vale a dire l'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore e l'assunzione del rischio d'impresa da parte di quest'ultimo, sembrerebbero in questo caso soddisfatti indipendentemente dal fatto che esista una relazione diretta tra il crowdworker e il crowdsourcer.

2.2 Proposte di qualificazione a livello internazionale

2.2.1 Un approccio alternativo: il ruolo del datore di lavoro

L'analisi fino a qui condotta ha evidenziato l'esistenza di una serie di analogie tra i rapporti che si instaurano nell'ambito del lavoro su piattaforma e alcuni modelli giuridici del diritto del lavoro italiano. Si è infatti dimostrato come l'elevato grado di controllo esercitato dalla piattaforma nei confronti del crowdworker possa essere il presupposto per il riconoscimento dell'esistenza di un vincolo di subordinazione. In effetti sono molte le piattaforme che esercitano un potere direttivo nei confronti dei propri utenti, il quale spesso si somma ad una sorta di potere disciplinare e di controllo. Dall'altro lato però bisogna tener conto del grado di flessibilità di cui potenzialmente godono i lavoratori. Dal punto di vista prettamente teorico infatti, un utente che si iscrive ad una piattaforma può gestire il proprio tempo come meglio desidera in quanto libero di decidere quando e quanto rimanere connesso. Inoltre in alcuni casi il crowdworker può addirittura rifiutare un lavoro, senza contare che nulla gli vieta di essere iscritto su più piattaforme. In particolare in questi casi, come si vedrà più avanti, può essere difficile identificare

l'esistenza di un rapporto di lavoro di tipo subordinato poiché il lavoratore non è economicamente dipendente da un unico soggetto e gode di una certa dose di autonomia. In quest'ottica, alla luce delle molteplici modalità di funzionamento delle piattaforme, risulta estremamente complicato giungere ad una qualificazione univoca in assenza di una legislazione ad hoc.

In questo paragrafo si vuole abbandonare l'approccio che indaga la corretta qualificazione dei singoli rapporti bilaterali, focalizzando piuttosto l'attenzione sull'analisi di una figura in particolare, ossia quella del datore di lavoro. Nel fare ciò si ritiene opportuno sganciarsi dalle disposizioni del diritto del lavoro italiano, tenendo conto piuttosto della portata che il fenomeno del lavoro su piattaforma assume a livello internazionale.

Nel tentativo di trovare una risposta nel diritto del lavoro esistente, senza ricorrere quindi a interventi legislativi su misura come ad esempio la creazione di una categoria ibrida sotto cui far ricadere i lavoratori della gig-economy, alcuni autori hanno preferito adottare un punto di vista differente. Invece di focalizzarsi sulla dicotomia classica che contrappone al lavoro autonomo quello di tipo subordinato, si sono soffermati ad analizzare la figura del datore di lavoro, tentando di individuarne i tratti tipici all'interno di questi nuovi schemi lavoristici. In particolare Prassl e Risak⁴⁶ sostengono che si debba pervenire ad una definizione "funzionale" del datore di lavoro per meglio comprendere il ruolo di questa figura all'interno delle dinamiche che caratterizzano il crowdworking.

Evitando di focalizzarsi su una specifica giurisdizione, questi due autori individuano cinque fattori in grado di descrivere le funzioni tipiche del datore di lavoro, le quali andrebbero prese in considerazione nel tentativo di individuare, all'interno della struttura dei rapporti di crowdworking, una o più figure a cui attribuire tutta una serie di responsabilità nei confronti dei lavoratori che operano sulle piattaforme.

Il primo "potere" che viene riconosciuto al datore di lavoro è quello di determinare la durata del rapporto, stabilendone l'inizio e la fine. Ciò implica che il datore di lavoro abbia il diritto di selezionare il lavoratore ed eventualmente di licenziarlo.

Il secondo fattore che permette di identificare un datore di lavoro all'interno di un rapporto bilaterale è la destinazione della prestazione lavorativa. Secondo gli autori infatti è proprio il datore di lavoro il diretto destinatario della prestazione lavorativa: sostanzialmente raccoglie il frutto del lavoro svolto dai suoi dipendenti. Gli altri fattori

⁴⁶ Prassl J., Risak M., *Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal 27, n. 3, 2016.

che potenzialmente individuano un datore di lavoro si riferiscono ad una serie di doveri in capo a questa figura. I doveri del datore di lavoro sono quelli di retribuire correttamente i lavoratori, organizzare la produzione e sostenere il rischio d'impresa.

In generale, secondo Prassl e Risak, adottare un'ottica di tipo funzionale non significa riconoscere il ruolo di datore di lavoro in capo ad unica figura. Secondo gli autori infatti, nel caso del lavoro su piattaforma le funzioni precedentemente analizzate possono essere esercitate da vari soggetti: piattaforma, lavoratore o committente.

Come affermato anche in precedenza, di norma le piattaforme tendono a qualificarsi come intermediari piuttosto che datori di lavoro. Ovviamente ciò permette loro di non vedersi riconoscere nessun obbligo nei confronti dei lavoratori, realizzando un guadagno economico derivante dal risparmio sul costo del lavoro. Se ci sofferma però ad analizzare le modalità di funzionamento delle piattaforme, non è infrequente individuare quelle specifiche funzioni che caratterizzano la figura del datore di lavoro in un'ottica funzionale. Nel dimostrare ciò, Prassl e Risak hanno analizzato due fra le più importanti piattaforme operanti nella gig-economy, ovvero Uber e Taskrabbt, dimostrando che non solo esistono i presupposti per poterle qualificare come datori di lavoro all'interno di un rapporto di tipo subordinato, ma che, per quanto riguarda Taskrabbt, è possibile altresì individuare una responsabilità in questi termini anche nelle figure del committente e del lavoratore. Come accade per tutte le piattaforme della gig-economy, la relazione con il crowdworker inizia con la registrazione dell'utente sull'app. Come spiegato precedentemente, quando l'utente si iscrive alla piattaforma sta sottoscrivendo un contratto che spesso, oltre alle condizioni d'uso dell'app, contiene delle disposizioni riguardanti il rapporto di lavoro. Contrariamente a ciò che le piattaforme vorrebbero far credere, il rapporto di lavoro non si conclude al termine della prestazione eseguita dal crowdworker. Il caso di Uber in questo senso è estremamente rappresentativo.

La piattaforma infatti, successivamente all'atto della registrazione, procede ad una serie di controlli al fine di verificare l'idoneità dell'utente agli standard di Uber. In particolare la piattaforma effettua un controllo di tipo cautelativo sulla patente di guida, sulla vettura e sull'assicurazione del mezzo. Ma il controllo esercitato dall'app nei confronti dei suoi drivers va oltre, in quanto Uber si riserva il diritto di disattivare l'account degli utenti che non possiedono degli specifici requisiti. L'idoneità dei drivers non dipende esclusivamente da requisiti funzionali al mero svolgimento della prestazione, come il possesso di una patente valida, l'utilizzo di una determinata tipologia di vettura o la

presenza di assicurazione, ma anche da fattori di tipo soggettivo, ossia dalla media di recensioni ricevute dai clienti. Nel caso in cui un driver collezioni una serie di recensioni “negative”⁴⁷ o rifiuti un certo numero di corse, Uber procede alla disattivazione dell’account, segnalando un messaggio di errore ogni qualvolta l’utente tenta di accedervi. Dunque nel caso di questa piattaforma non risulta difficile immaginare una certa coerenza con le funzioni tipiche del datore di lavoro di cui si diceva sopra. In effetti il potere di controllo esercitato nei confronti del lavoratore è elevato, soprattutto in ragione della capacità della piattaforma di concludere definitivamente il rapporto di lavoro. Da questo punto di vista risulta difficile comprendere quale sia, in concreto, il vantaggio derivante dalla flessibilità riconosciuta al lavoratore quando si palesa il rischio di veder cessare il rapporto di lavoro contro la sua volontà. L’autonomia del lavoratore risulta estremamente limitata in quanto, oltre ad essere costretto ad accettare un certo numero di corse, non è nemmeno libero di determinare le modalità con cui la prestazione viene effettuata, poiché il tragitto da svolgere viene indicato dall’app, che ne calcola il percorso più breve.

Il secondo requisito del datore di lavoro che possiamo ritrovare nella piattaforma Uber riguarda la parte economica della prestazione lavorativa. Uber infatti è l’unica destinataria dei pagamenti effettuati dai clienti ed in questo senso raccoglie in prima persona i frutti del lavoro svolto dai suoi drivers. Il funzionamento dell’app esclude che vi sia qualunque tipo di scambio di denaro tra clienti e guidatori, vietando espressamente anche le mance.

Per quanto riguarda il terzo requisito, ovvero il dovere di retribuire i propri lavoratori, è proprio la piattaforma che si occupa di trasferire il pagamento ai driver dopo aver trattenuto una commissione sul totale del corrispettivo. In questo senso si potrebbe dunque affermare che Uber retribuisce i propri “dipendenti”. In base alla quarta funzione è possibile inoltre attestare che la piattaforma esercita il controllo di tutti i fattori della produzione determinando le modalità con cui la prestazione deve essere svolta, al pari di un vero e proprio datore di lavoro. Uber non gestisce esclusivamente il fattore umano, ma esercita anche uno stretto controllo sui tipi di auto che i guidatori possono usare, verificandone anche il grado di pulizia e le condizioni della carrozzeria. Il controllo si estende fino alla musica da riprodurre durante la corsa: in alcuni casi infatti i conducenti devono consentire ai passeggeri di utilizzare app musicali per impostare la propria

⁴⁷ In realtà un punteggio di 4,6 su 5 è sufficiente per procedere alla disattivazione dell’account.

musica. Dunque, organizzando i propri fattori produttivi, Uber esercita un controllo estremamente rigoroso sulla sua “produzione” ovvero sul servizio offerto.

Infine, con riguardo all’ultima funzione del datore di lavoro, è corretto affermare che Uber sostiene il rischio d’impresa in quanto di fatto svolge un servizio dietro profitto ed è soggetta a perdite di mercato.

Questa breve panoramica del modello di business utilizzato da Uber ha dimostrato che la piattaforma esercita molto chiaramente l’intera gamma di funzioni tipiche del datore di lavoro. In quest’ottica infatti, solo la sua elevata dipendenza dalla tecnologia moderna la rende diversa da un datore di lavoro tradizionale. Adottare un approccio di tipo funzionale consentirebbe di renderla responsabile delle tutele e dei diritti reclamati dai suoi lavoratori, riconoscendo ai driver una protezione adeguata: dal salario minimo ai diritti relativi alla contrattazione collettiva.

Sebbene un approccio di questo genere potrebbe rivelarsi utile per la risoluzione delle controversie che queste nuove modalità di lavoro fanno sorgere, sarebbe eccessivamente semplicistico concludere che tutte le piattaforme operanti nella gig-economy possano essere qualificate come datori di lavoro a causa delle loro diverse modalità di funzionamento. Per questo motivo, come suggeriscono gli stessi autori di questo metodo, è necessario che l’approccio funzionale venga applicato caso per caso con l’obiettivo di individuare chi svolge nel concreto le funzioni ascrivibili alla figura del datore del lavoro. Secondo gli autori infatti, l’utilizzo di un approccio funzionale permette in alcuni casi di individuare responsabilità datoriali in vari soggetti, consentendo talvolta di determinare l’esistenza di un rapporto di lavoro autonomo di tipo genuino. L’esempio che gli autori riportano è quello di Taskrabb.it. In particolare vengono ipotizzate due tra le molteplici situazioni che si possono verificare per i lavoratori operanti su questa piattaforma. Il primo scenario che gli autori prendono in considerazione è quello che riguarda un crowdworker che si iscrive alla piattaforma per svolgere servizi di pulizia affidandosi al sistema che assegna in maniera automatica il prezzo del servizio prestato. In questo caso sarà la piattaforma a determinare in modo efficace la sua tariffa oraria, fatturandola (insieme alla relativa commissione) direttamente al cliente ed esercitando così una fra le cinque funzioni del datore di lavoro. Tuttavia la piattaforma non è l’unico soggetto a cui si possono imputare delle responsabilità rispetto alle condizioni di lavoro del crowdworker. In effetti secondo la policy della piattaforma il lavoratore è responsabile delle modalità di svolgimento del servizio, dunque è a lui che vanno imputate specifiche responsabilità per

quanto riguarda l'utilizzo dei prodotti potenzialmente dannosi per la sua salute o per la sua sicurezza. In questo caso quindi sono due i soggetti a cui è possibile imputare una responsabilità "datoriale". La seconda ipotesi invece prende in considerazione la posizione di un crowdworker che fissa in maniera autonoma il proprio compenso. In questo caso la piattaforma non dovrebbe essere tenuta al rispetto delle norme sul salario minimo in quanto funge esclusivamente da intermediario per il pagamento delle prestazioni. Tuttavia le prestazioni del lavoratore freelance sono sottoposte a giudizio attraverso il meccanismo delle recensioni, il quale aggrega i punteggi ottenuti senza tener conto di eventuali distorsioni provocate da giudizi fittizi. In questo senso il lavoratore può trovarsi in una posizione di svantaggio quando colleziona una serie di "finte" recensioni negative che lo portano a veder calare le offerte di lavoro a causa di un meccanismo inesatto. In questo caso può emergere la responsabilità della piattaforma per quanto riguarda il rispetto delle norme antidiscriminatorie in quanto il meccanismo di rating è sotto il suo esclusivo controllo.

Ecco che, se da un lato il meccanismo di funzionamento di piattaforme come Uber consente di rilevare una responsabilità datoriale in capo ad un unico soggetto, per altre piattaforme si assiste ad una frammentazione delle funzioni tipiche del datore di lavoro che porta in certi casi a riconoscere nella figura del crowdworker i tratti tipici del lavoratore autonomo.

Abbandonando questo approccio "sperimentale", si procede di seguito ad analizzare le esperienze vissute da alcuni paesi nella definizione del rapporto di lavoro che lega gig-workers e piattaforme. Si analizzeranno quindi le varie metodologie utilizzate a livello internazionale per la certificazione dei vari status giuridici, soffermandosi talvolta sulle pronunce giurisprudenziali in merito alle controversie sulla corretta qualificazione dei lavoratori delle piattaforme.

2.2.2 Il lavoro su piattaforma negli Stati Uniti

Secondo un recente sondaggio condotto dal Time Magazine⁴⁸, sono oltre quattordici milioni le persone attualmente impiegate nella cosiddetta on-demand economy. Negli Stati Uniti la questione della classificazione di queste nuove forme di lavoro ha scatenato intense controversie. Attualmente il contenzioso si concentra su una questione dottrinale

⁴⁸ Steinmetz K., *See how big the Gig economy really is*, Time, 6 gennaio 2016.
<http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>

su cui si interrogano anche molti paesi europei: l'esatta qualificazione di questi rapporti di lavoro. In particolare il problema dello status giuridico da attribuire ai gig-workers è particolarmente rilevante in ragione del riconoscimento di una serie di diritti e di benefici attribuibili ai lavoratori. Nell'ordinamento americano infatti, importanti diritti come il salario minimo, la tutela contro la discriminazione e l'assicurazione contro la disoccupazione sono riconosciuti esclusivamente ai lavoratori che sono considerati "dipendenti"⁴⁹.

L'ordinamento giuridico americano si fonda sulla classificazione binaria che contrappone la figura dell'*employee* a quella dell'*independent contractor*. La prima categoria corrisponde al classico lavoratore subordinato, mentre con la seconda si usa definire un rapporto di lavoro di tipo autonomo. Al contrario di quanto accade in alcuni paesi europei come l'Italia, la Germania o il Regno Unito, la normativa statunitense non prevede una categoria intermedia a metà strada tra autonomia e subordinazione ed il confine tra queste due tipologie è spesso sottile. L'ordinamento americano infatti non fornisce una definizione dettagliata di lavoratore subordinato ed in generale per ogni Stato il concetto di lavoro dipendente può essere diverso a seconda dei vari *Statutes*.

Per risolvere il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro, l'ordinamento americano prevede che si possa giungere ad una certificazione svolgendo una serie di test. I principali test che vengono utilizzati per risolvere le controversie sulla qualificazione dei rapporti di lavoro sono essenzialmente tre. Il primo è definito "*control test*" e deriva dalla *common law*. Questo test utilizza una serie di requisiti piuttosto stringenti il cui obiettivo è quello di verificare il grado di controllo esercitato dal potenziale datore di lavoro. Il secondo è comunemente definito "*suffer or permit test*" e tiene conto dell'aspetto prettamente economico della relazione⁵⁰ utilizzando una serie di criteri volti ad indagare il grado di dipendenza del lavoratore da uno specifico contesto aziendale. La varietà dei criteri utilizzati non permette di giungere ad una conclusione certa; a seconda dell'interpretazione delle varie corti uno stesso rapporto di lavoro può essere dichiarato subordinato o autonomo a partire dai medesimi presupposti. Infine il terzo test, "*hybrid*

⁴⁹ Cherry M., Aloisi A., "*Dependent contractors*" in the gig economy: a comparative approach, American University Law Review, 2017.

⁵⁰ Liebman W. B., Lyubarsky A., *Crowdworkers, the Law and the future of work: the U.S.*, in Waas B., Liebman W. B., Lyubarsky A., Kezuka K., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag GmbH, Francoforte, 2017.

test”, è una via di mezzo dei test precedenti e tiene in considerazione sia l’aspetto economico del rapporto di lavoro sia il grado di controllo esercitato dal datore di lavoro. Per quanto riguarda la qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma, negli ultimi anni vari tribunali sono stati interpellati dai gig-workers che si opponevano al proprio status di lavoratori autonomi richiedendo il riconoscimento di un vincolo di subordinazione e le relative tutele. Tuttavia in molti casi non si è giunti a risoluzioni definitive dal punto di vista di una qualificazione più favorevole e molte delle cause si sono risolte in via extragiudiziale. Si ritiene comunque opportuno citarne le più famose, poiché proprio da esse il dibattito statunitense continua ad essere alimentato.

In generale le cause che hanno suscitato maggior interesse da parte della letteratura sono quelle che hanno interessato il distretto della California del Nord, le quali hanno visto coinvolte le principali piattaforme di servizi di trasporto ovvero Uber e Lyft. Entrambe le società sono state citate in giudizio dai propri drivers che si sono rivolti alla corte per rivendicare il riconoscimento dello status di employee. È opportuno sottolineare come negli U.S.A. le piattaforme che offrono servizi di trasporto siano molto utilizzate come alternativa ai normali servizi taxi in quanto gli utenti attribuiscono un maggior valore alla possibilità di conoscere in anticipo il prezzo del percorso e apprezzano il fatto di essere sempre informati sulla posizione del guidatore grazie alla tecnologia GPS. I lavoratori che hanno deciso di citare in giudizio queste piattaforme si sono appellati al diritto di vedersi riconoscere lo status di lavoratori dipendenti e in ragione di ciò hanno richiesto il rispetto delle disposizioni relative al salario minimo e agli straordinari secondo quanto previsto dal Fair Labor Standards Act.

In particolare ai sensi del FLSA il salario minimo federale è di \$ 7,25 orari, mentre per quanto riguarda i cosiddetti “*overtime pay*”, ogni ora aggiuntiva alle 40 ore settimanali va retribuita una volta e mezza in più rispetto al normale costo orario. Come accennato in precedenza, ai fini della qualificazione dello status giuridico di un lavoratore, l’ordinamento americano mette a disposizione dei giudici una serie di test che indagano su diversi aspetti del rapporto. In particolare il test derivato dalla giurisprudenza, il cosiddetto “control test”, sembrava uno fra i più funzionali al riconoscimento di un vincolo di subordinazione in quanto si focalizza sulla possibilità del datore di lavoro di controllare e dirigere la prestazione del lavoratore e la maniera con cui essa deve essere svolta. Dall’altro lato però il test stabilisce che tra le caratteristiche tipiche del lavoratore autonomo (*independent contractor*) vi siano la possibilità di scegliere quando lavorare e

la facoltà di utilizzare mezzi propri per il compimento della prestazione, senza contare le modalità di pagamento, che nel caso del lavoratore autonomo sono previste a compimento del servizio piuttosto che sulla base delle ore lavorate. Sulla base di questi criteri nessuna delle due corti è stata in grado di elaborare una sentenza di certificazione del rapporto, in quanto i fattori analizzati propendevano sia per il riconoscimento di un vincolo di subordinazione sia per il riconoscimento dello status di lavoratore autonomo. In particolare entrambi i giudici hanno sottolineato come i driver godano della possibilità di connettersi e disconnettersi all'app gestendo con una certa autonomia i tempi di lavoro e non-lavoro, rilevando altresì che gli unici strumenti di cui necessitano per svolgere la prestazione siano di loro proprietà⁵¹. Dall'altro lato però le corti hanno ritenuto opportuno evidenziare come il controllo esercitato dalle piattaforme sia comunque elevato, sottolineando che il sistema di recensioni non solo influisce pesantemente sulle probabilità dei drivers di lavorare, ma in alcuni casi può portare ad un vero e proprio "licenziamento virtuale", causando la disattivazione degli account che collezionano punteggi troppo bassi.

In generale le cause intentate contro queste piattaforme non hanno fatto altro che evidenziare l'inadeguatezza di questi test rispetto ai fenomeni emergenti nel mercato del lavoro. A questo proposito in letteratura è diventata molto famosa la posizione del giudice Chhabria il quale, nel sottolineare come i test elaborati nel 20esimo secolo siano inadatti a risolvere le problematiche sorte nel diritto del lavoro moderno, utilizzò un'interessante metafora, affermando che stabilire quale status giuridico assegnare ai lavoratori in quel contesto era come *"scegliere in quale dei due fori tondi infilare un piolo quadrato"*⁵². La causa in cui Chhabria fu impegnato fu quella intentata contro Lyft, la quale si concluse nel giugno 2016 con un accordo pre-processuale in cui la società accettava di pagare 27 milioni di dollari ai suoi driver invece che riconoscergli lo status di lavoratori subordinati. Per quanto riguarda Uber, una causa simile è quella che l'ha vista citata in giudizio contro O'Connor, la quale ha ricevuto una grande attenzione da parte dei media di tutto il mondo. Anche in questo caso la società mise fine al giudizio mettendo sul piatto un accordo di 100 milioni di dollari, che venne accettato dal giudice sancendo un "nulla di fatto" per quanto

⁵¹ In questo caso uno smartphone connesso a Internet e un'auto.

⁵² "[...]will be handed a square peg and asked to choose between two round holes. The test the California courts have developed over the 20th Century for classifying workers isn't very helpful in addressing this 21st Century problem . . ." in *Cotter v. Lyft, Inc.*, 2015 U.S. Dist. LEXIS 30026, No. 13-cv-04065-VC (N.D. Cal. Mar. 11, 2015).

riguarda lo status giuridico dei lavoratori. Tuttavia, oltre alla somma di denaro da suddividere per il numero di drivers che partecipavano alla class action, Uber si impegnò a rendere noto il meccanismo tanto contestato di disattivazione degli account, che fino ad allora era rimasto confidenziale: di fatto fino a quel momento i drivers si vedevano negato l'accesso all'app senza che gli venisse fornita una spiegazione. La società dunque oggi rende visibili i giudizi lasciati a fine corsa e informa i suoi *partner* che il calcolo si basa su qualche centinaio di prestazioni rese ed è rapportato alla qualità media del servizio fornito in una certa città⁵³.

Se da un lato i driver hanno ottenuto dei chiarimenti in merito alle loro condizioni di lavoro, forti sono state le delusioni per coloro che speravano in una risoluzione legale più definitiva sulla questione della classificazione errata, la quale ad oggi rimane inconclusa. Abbandonando le piattaforme che offrono servizi di trasporto, altri sono i casi che hanno fatto discutere circa la corretta qualificazione dei crowdworker negli Stati Uniti. In particolare si ritiene opportuno citare la vicenda che ha interessato Instacart, una piattaforma che offre un servizio di consegna di generi alimentari. Nel 2015 Instacart ha riconosciuto lo status di employee ad alcuni dei propri lavoratori, sostenendo che questa qualificazione fosse funzionale a garantire la stabilità della propria forza lavoro. La società ha giustificato questa mossa strategica con il bisogno di poter contare su una forza lavoro qualificata, sostenendo che i clienti che si affidano all'app per fare la spesa debbano poter contare su un servizio di qualità. La società aveva inoltre dichiarato che si sarebbe occupata personalmente della formazione dei propri dipendenti tramite investimenti dedicati. Per i lavoratori che avrebbero deciso di convertire il proprio status di lavoratori autonomi in impiegati part-time la società avrebbe provveduto alle spese previdenziali e sanitarie. La decisione di Instacart sembrava sancire un importante passo in avanti nel percorso verso l'attribuzione di maggiori tutele ai lavoratori della gig-economy tuttavia, come spesso accade, non è oro tutto quello che luccica e la società negli anni seguenti ha continuato ad essere citata in giudizio dai suoi "dipendenti". In particolare nel marzo 2017 Instacart è tornata in tribunale per difendersi dalla classica accusa a cui le piattaforme sono sottoposte: l'errata classificazione dei lavoratori come independent contractor. Nell'ambito di questa nuova class action la società ha concluso un accordo da 4,6 milioni

⁵³ Aloisi A., De Stefano V., *Accordo Uber-autisti: un "piatto di lenticchie" da 100 milioni di dollari*, 26 aprile 2016, <http://www.linkiesta.it/it/article/2016/04/26/accordo-uber-autisti-un-piatto-di-lenticchie-da-100-milioni-di-dollari/30120/>

di dollari. Successivamente, nel novembre del 2017, un discreto numero di lavoratori ha indetto uno sciopero protestando contro la diminuzione dei salari calcolati a partire da 1 dollaro l'ora. Sebbene inizialmente la società sembrasse favorevole al riconoscimento di maggiori tutele per la propria forza lavoro, nel tempo questa apertura è stata smentita da comportamenti opposti, deludendo tutta quella fetta di utenti che rimaneva inquadrata con contratti di lavoro autonomo.

Infine si riporta la causa che ha coinvolto una nota app di crowdworking, ovvero Crowdfunder. Questa piattaforma si occupa della gestione delle cosiddette micro-tasks, offrendo lavoro a centinaia di migliaia di utenti in tutto il mondo. Questi ultimi negli Stati Uniti hanno denunciato Crowdfunder per il mancato rispetto delle norme che regolano il salario minimo ai sensi del FLSA e dell'ordinamento dello stato dell'Oregon. Banalmente la linea difensiva della piattaforma sosteneva che i lavoratori non avessero diritto al salario minimo in quanto qualificati come independent contractors. Ancora una volta prima di giungere al giudizio la causa si è conclusa con un accordo economico in cui la società si è impegnata a compensare la differenza tra il salario precedentemente riconosciuto ai lavoratori e quanto previsto dalle norme sul salario minimo, comprese le spese legali e i costi amministrativi.

In generale dunque la giurisprudenza americana non è ancora giunta ad una soluzione concreta sul tema della corretta qualificazione dei lavoratori delle piattaforme, in quanto la maggior parte delle cause legali si sta concludendo con accordi economici di tipo risarcitorio che servono più che altro come compromessi di carattere temporaneo ma di fatto ritardano una presa di posizione concreta su una tematica sempre più "calda".

Il dibattito americano sulla creazione di una categoria intermedia

In un contesto in cui il dibattito sulla questione della corretta qualificazione stenta a placarsi nelle varie giurisdizioni statunitensi, una proposta che prende in considerazione la creazione di una categoria intermedia rappresenta una voce fuori dal coro.

I sostenitori di questa proposta vedono in una classificazione a metà strada tra subordinazione e autonomia la soluzione più vantaggiosa per gli operatori della gig-economy, siano essi lavoratori o imprese.

A questo proposito si ritiene opportuno citare lo studio condotto dall' ex deputato Seth Harris e dall'economista Alan Krueger⁵⁴ a sostegno della creazione di una categoria ibrida denominata *independent worker* sotto cui far ricadere tutti i lavoratori della gig-economy. La particolarità di questa proposta sta nel fatto che, se da un lato richiede l'attribuzione di maggiori tutele ai lavoratori, dall'altro nega l'esistenza di un datore di lavoro a cui attribuire le varie responsabilità contrattuali. Ciò si traduce nella possibilità per questi *independent workers* di ottenere una forma di tutela anti-discriminatoria ma al contempo nega il diritto agli straordinari retribuiti e al salario minimo in ragione dell'impossibilità di conteggiare in maniera precisa le ore lavorate presso le diverse piattaforme.

I principi guida che caratterizzano l'approccio qualificatorio proposto di Harris e Krueger sono infatti i seguenti:

- *Immisurabilità dell'orario di lavoro.* Questo nuovo sistema di classificazione dei lavoratori deve tenere conto del fatto che per quanto riguarda i rapporti di lavoro su piattaforma non è possibile quantificare in maniera precisa il numero di ore effettivamente lavorate.
- *Neutralità.* Il sistema di classificazione dei lavoratori deve essere neutrale. Ciò significa che deve garantire che le imprese non traggano un vantaggio di tipo economico dal riconoscimento di un determinato status giuridico.
- *Efficienza.* Il sistema di classificazione dei lavoratori dovrebbe consentire ai lavoratori e alle imprese di massimizzare i benefici prodotti dalle loro relazioni.

Secondo i due autori, il "*lavoratore indipendente*" è impegnato in una relazione triangolare che lo lega a due soggetti: un intermediario (un'azienda) e un committente. Gli *independent workers* in genere utilizzano come canale di comunicazione per entrare in contatto con i committenti, la piattaforma creata dall'intermediario. I lavoratori indipendenti possono lavorare contemporaneamente per più intermediari, possono scegliere quando lavorare e non necessariamente sviluppano relazioni di lunga durata con i loro datori di lavoro. Allo stesso tempo i lavoratori indipendenti potrebbero dover soddisfare determinati requisiti imposti dagli intermediari, come i controlli sui precedenti penali. Gli intermediari inoltre possono fissare il prezzo per il servizio fornito dagli *independent workers*. Come descritto in precedenza, uno fra i requisiti più rilevanti che

⁵⁴ Harris S., Krueger A., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project, Discussion Paper 2015.

permette di qualificare il lavoratore come indipendente è l'impossibilità di tenere un conteggio accurato delle ore effettivamente lavorate. Secondo i due autori infatti, poiché spesso un lavoratore indipendente può lavorare per più intermediari, non è sempre possibile ripartire correttamente le ore lavorate per ciascuno di essi. Inoltre, Harris e Krueger sostengono che sia impossibile individuare il confine tra lavoro e non lavoro dal momento che i lavoratori indipendenti trascorrono un tempo considerevole nell'attesa di un ingaggio. In particolare gli autori forniscono l'esempio seguente.

Si tenga in considerazione il caso in cui un lavoratore sia iscritto a due piattaforme e, connettendosi contemporaneamente ad entrambe utilizzando due diversi devices, rimanga in attesa che una delle due gli invii un ingaggio. Sorgono in questo caso due questioni. Il tempo che il lavoratore spende rimanendo in attesa va ricompensato? Se sì, da chi?

Secondo gli autori per rispondere a queste domande è necessario stabilire se il lavoratore sia ingaggiato per aspettare, o stia aspettando di essere ingaggiato. Nel primo caso non gli è dovuta nessuna forma di retribuzione per il tempo speso, mentre nel secondo il tempo trascorso in attesa sarà debitamente monitorato dal gestore della piattaforma che provvederà al pagamento. Harris e Krueger sostengono che i lavoratori della gig-economy debbano essere fatti ricadere nella prima ipotesi in ragione del fatto che possono decidere in qualunque momento di disconnettersi dall'app, non essendo vincolati in nessuna maniera dalla piattaforma a rimanere in attesa. Inoltre anche volendo sostenere la tesi della seconda ipotesi, la legislazione vigente non sarebbe in grado di determinare chi fra le due piattaforme deve remunerare il lavoratore, in quanto non esistono fattispecie che prevedano che un lavoratore di tipo subordinato possa lavorare contemporaneamente per due datori di lavoro⁵⁵.

La possibilità del lavoratore di disconnettersi in qualunque momento, sommata all'impossibilità di determinare correttamente il numero di ore lavorate fa sì che agli independent workers non debbano essere riconosciute le tutele previste per i lavoratori subordinati. In particolare non gli si dovrebbero applicare le disposizioni in materia di salario minimo e lavoro straordinario. Secondo gli autori della proposta, il compito di sopperire a queste mancanze va assegnato alla contrattazione collettiva, la quale deve far sì che le piattaforme riconoscano ai gig-workers le agevolazioni e i benefit più adeguati

⁵⁵ Si ritiene opportuno specificare che l'unico caso legittimo sarebbe quello del *joint employment*, tuttavia in questo caso le piattaforme sono a tutti gli effetti dei competitors.

alle loro posizioni. In effetti le tutele che gli autori che riconoscono ai lavoratori di questa terza categoria riguardano proprio il diritto di organizzarsi in associazioni sindacali ai sensi del National Labor Relations Act e l'accesso alle leggi federali in tema di protezione contro le discriminazioni legate al rapporto di lavoro⁵⁶.

In ragione della succitata autonomia e libertà alla disconnessione, ai lavoratori indipendenti non si dovrebbero applicare neppure le norme in materia di licenziamento illegittimo. Per quanto riguarda l'aspetto assicurativo, Harris e Krueger propongono che la legge federale imponga agli intermediari che non forniscono un'assicurazione sanitaria di versare un contributo pari al cinque per cento dei guadagni dei lavoratori indipendenti al netto delle commissioni.

Infine l'ultimo tema che gli autori sollevano a favore di questa proposta è il fatto che a questa nuova categoria di lavoratori non si applicherebbe esclusivamente ai gig-workers ma anche ad altre tipologie di rapporti a carattere triangolare aventi caratteristiche simili. L'esempio riportato è quello dei tassisti ingaggiati da compagnie che offrono un servizio di noleggio taxi. Questi lavoratori noleggiavano il taxi da una compagnia che li inquadra come lavoratori autonomi sebbene siano costretti a sottostare a specifiche direttive, rendendoli paradossalmente privi di qualsiasi forma di autonomia in quanto di fatto assimilabili a degli impiegati.

La proposta di istituire una terza categoria di lavoratori è stata molto criticata soprattutto a causa dell'infondatezza di una delle ipotesi di base dei due autori. Chi la contesta afferma che sia empiricamente errato affermare che non sia possibile misurare le ore di lavoro nell'era dei big-data. Ad esempio già nel 2015, anno in cui la proposta è stata pubblicata, Uber rendeva noto che per quanto riguarda gli Stati Uniti «*la metà dei drivers guida meno di 10 ore a settimana e più del 40 per cento guida meno di 8 ore a settimana.*» Simili dichiarazioni dimostrano quindi che un conteggio esatto delle ore di lavoro è assolutamente possibile.

2.2.3 Il lavoro su piattaforma in UK

Uno fra i più recenti studi volti ad indagare l'estensione del fenomeno "gig-economy" nel Regno Unito ha rilevato che il numero di lavoratori attualmente attivi sulle piattaforme

⁵⁶ Aloisi A., *Il lavoro 'a chiamata' e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, op.cit.

supera il milione⁵⁷. I cosiddetti gig-workers in Gran Bretagna ammontano infatti a 1.1 milione ed il dato è destinato a crescere.

Se da un lato è possibile affermare che le modalità con cui le piattaforme operano sono piuttosto varie, dall'altro le opzioni che permettono di regolarle dal punto di vista giuridico appaiono alquanto limitate, attestandosi sull'approccio tradizionale che vede contrapporsi il modello subordinato a quello autonomo.

Nel diritto del lavoro britannico non esiste una definizione legale di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, tuttavia, come spesso accade anche in altri paesi, la giurisprudenza ha provveduto a fornire le definizioni dei due status utilizzando il concetto di dipendenza. In particolare la protezione legale è riconosciuta ai soggetti che si possono definire "dipendenti" cioè gli individui che hanno sottoscritto un "contratto di occupazione"⁵⁸, in inglese "*contract of services*". A questi soggetti si contrappongono i lavoratori autonomi, cioè coloro che hanno sottoscritto un contratto per lo svolgimento di un servizio, il cosiddetto "*contract for services*".

Per classificare il rapporto di lavoro si utilizzano i test forniti dalla common law, i quali hanno l'obiettivo di indagare una serie di criteri determinanti per la qualificazione. I criteri funzionali al riconoscimento di un vincolo di subordinazione nell'ordinamento britannico sono i seguenti:

- *Grado di controllo a cui il lavoratore è sottoposto*: il rapporto si qualifica come subordinato quando il lavoratore è tenuto ad eseguire gli ordini impartitigli, deve rispettare un determinato orario di lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro sono supervisionate da un determinato soggetto.
- *Grado di integrazione*: il lavoratore si considera dipendente quando è parte integrante del business. In questo senso gli indicatori che segnalano questa situazione sono l'inserimento nei regimi di previdenza professionale e la sottoposizione al potere disciplinare.
- *Trattamento economico*: al fine di individuare un vincolo di dipendenza, il test indaga come sono ripartiti i vari oneri tra datore di lavoro, dipendente e Stato. In particolare il test si concentra sui metodi di pagamento, la responsabilità riguardo

⁵⁷ Balaram B., Warden J., Wallace-Stephens F., *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*, aprile 2017.

⁵⁸ *Ibidem*.

la fornitura dei mezzi necessari allo svolgimento della prestazione, le modalità di pagamento delle imposte e la copertura in caso di ferie e malattia.

- *Mutualità dell'obbligo*: questo criterio riguarda le condizioni di assunzione, focalizzandosi sulla durata e la regolarità dell'impiego e sul diritto di rifiutare il lavoro.

L'insieme di tutti questi criteri deve portare a poter dimostrare che l'individuo è sottoposto ad un certo grado di subordinazione ed è economicamente dipendente dal datore di lavoro. In caso contrario il lavoratore viene qualificato come autonomo.

Per quanto riguarda la questione della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme, uno dei principali dubbi che ha alimentato il dibattito oltre Manica concerne il grado effettivo di autonomia esercitato dai crowdworkers.

Si ritiene infatti che il potere direttivo esercitato dalle piattaforme sia piuttosto elevato e che quindi non sia del tutto coerente adottare la qualificazione di tipo autonomo. Dall'altro lato però i lavoratori delle piattaforme sperimentano in certi casi una certa dose di autonomia in ragione della flessibilità che viene garantita loro dalle modalità di funzionamento delle piattaforme.

In particolare il dibattito che si è venuto a creare attorno alla dicotomia classica autonomia/subordinazione è stato recentemente risolto dalla giurisprudenza britannica, la quale si è già espressa due volte⁵⁹ nei confronti di Uber nella causa intentata da James Farrar and Yaseen Aslam, suoi due ex-driver. La recente sentenza⁶⁰ del tribunale di Londra ha accolto il ricorso dei sindacati mobilitati dai due lavoratori, stabilendo che i driver rientrano nella categoria dei "*workers*". Il diritto britannico infatti prevede che in aggiunta alle tradizionali figure del lavoratore autonomo "*self-employed*" e del lavoratore subordinato "*employee*", ci si possa avvalere di una terza figura, quella del cosiddetto *worker*. Questa particolare categoria si colloca a metà strada tra autonomia e subordinazione, prevedendo che alla figura del worker vengano riconosciuti alcuni dei diritti tradizionalmente riservati ai lavoratori subordinati, come il diritto al salario minimo e alle ferie pagate. Ai worker si applicano inoltre le norme sull'orario di lavoro e quelle di tutela contro la discriminazione, escludendo tuttavia la copertura in caso di

⁵⁹ Dopo la prima sentenza del 2016 Uber ha ritenuto opportuno ricorrere, cosa che ha recentemente dichiarato di voler fare anche dopo l'esito della seconda sentenza a suo sfavore.

⁶⁰ <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

licenziamento illegittimo. Con riferimento agli autisti di Uber, il tribunale britannico ha ritenuto opportuno farli ricadere all'interno di questa categoria di lavoratori in ragione della tipologia di attività che essi svolgono per la suddetta società, la quale di fatto ne coordina il lavoro. In particolare il potere di coordinamento di Uber emerge dalle modalità con cui la società gestisce il servizio. Uber infatti, non solo stabilisce in maniera unilaterale il corrispettivo per ogni corsa, ma impone una serie di condizioni che i driver devono rispettare, controllando la loro attività attraverso vari strumenti tecnologici, tra cui il sistema di recensioni. Proprio grazie a questi sistemi Uber esercita anche una sorta di potere disciplinare nei confronti dei suoi utenti-lavoratori.

Secondo quanto previsto dall'ordinamento britannico una persona si classifica worker in presenza dei seguenti requisiti⁶¹:

- Ha sottoscritto un contratto o concluso un accordo in cui si impegna a svolgere una prestazione dietro compenso.
- Il compenso previsto consiste in una somma di denaro o in qualche altra forma di profitto, ad esempio la promessa della conclusione di un contratto o di un lavoro futuro.
- Il lavoro deve essere eseguito personalmente; la possibilità di servirsi di un sostituto è limitata a una serie di casi.
- Il lavoro non viene svolto in qualità di imprenditore o gestore di un proprio business.

L'ultimo requisito è particolarmente rilevante in quanto risulta essere l'argomento più utilizzato dalle società che gestiscono le piattaforme per qualificare i lavoratori come autonomi. Uno dei più famosi slogan di Uber infatti è proprio il motto "sii imprenditore di te stesso", a sottolineare l'utilizzo di questo tipo di retorica da parte delle piattaforme che non vogliono vedersi riconoscere nessun tipo di responsabilità nei confronti dei lavoratori. Il tribunale britannico, per contro, ha riconosciuto che i drivers di Uber non gestiscono un proprio business, in quanto non risulta plausibile l'ipotesi che in città come Londra esistano (almeno) 30 mila piccole imprese che svolgono questo servizio per la stessa piattaforma. Sebbene Uber abbia ritenuto necessario ricorrere in appello in merito a questa prima sentenza, il tribunale ha confermato la precedente decisione in merito alla corretta qualificazione dei lavoratori.

⁶¹ <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

Dal punto di vista dei lavoratori questa sentenza sembra finalmente rispondere alle esigenze di tutela che la maggior parte dei gig-workers richiede. Tuttavia questa non può essere l'unica risposta giuridica applicabile ai lavoratori delle piattaforme. Non si deve infatti dare per scontato che tutte le piattaforme presenti on-line esercitino lo stesso grado di controllo di Uber nei confronti dei propri crowdworkers in quanto non esiste un modello di funzionamento unico per tutte le piattaforme. Per questo motivo il principale obiettivo del governo britannico è quello di contrastare le cosiddette *mis-classification* risolvendo i dubbi interpretativi che la disciplina lavoristica talvolta solleva.

2.2.4 Il lavoro su piattaforma in Germania

Come per la maggior parte dei paesi europei, anche in Germania si sta assistendo negli ultimi anni allo sviluppo delle piattaforme on-line. È stato stimato che all'inizio del 2015, fra le oltre 2300 piattaforme a livello globale, 65 fossero tedesche⁶². Clickworker, una fra le più note piattaforme in Germania, si occupa di microtask e nel 2016 dichiarava di contare 800000 crowdworkers iscritti. Per quanto riguarda le motivazioni che spingono i tedeschi a ricorrere al lavoro su piattaforma è stato rilevato che nella maggior parte dei casi si tratta di una seconda occupazione che si somma ad un rapporto di tipo subordinato⁶³. Tuttavia non bisogna tralasciare che, come avviene in altri paesi, anche in Germania il lavoro su piattaforma costituisce l'unica fonte di reddito per determinate categorie di soggetti spesso socialmente più deboli e per questo bisognose di tutela. A partire da questa considerazione, anche la Germania si trova costretta ad affrontare il dibattito riguardo la corretta qualificazione dei lavoratori delle piattaforme. Dal punto di vista giuridico l'ordinamento tedesco oltre al classico binomio autonomia/subordinazione ha previsto anche una terza classificazione intermedia. Si procede quindi ad una breve disamina dei tratti tipici delle varie qualificazioni giuridiche partendo dal rapporto di tipo subordinato.

Per quanto riguarda il lavoratore di tipo subordinato, il diritto tedesco fornisce in vari articoli una definizione di questa figura. In primo luogo il *Sozialgesetzbuch* (SGB), il codice di sicurezza sociale tedesco, fornisce una prima definizione del lavoratore dipendente

⁶² Chesalina O., *Platform economy as a challenge for social security in Germany*, 5th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Ginevra, 3-5 luglio 2017.

⁶³ *Ibidem*.

nell'articolo intitolato "occupazione". Secondo quanto indicato nel SGB *"il lavoro subordinato è il lavoratore non autonomo. [...] Indizi per un rapporto di lavoro subordinato sono una attività eterodiretta e l'inserimento nell'organizzazione di colui che impartisce le direttive"*⁶⁴. Per quanto concerne il lavoro autonomo il Legislatore non ha optato dunque per una definizione stringente, preferendo farla derivare in maniera indiretta a partire dalla precedente definizione di lavoro subordinato. In generale si qualificano quindi lavoratori autonomi coloro i quali godono di un certo grado di indipendenza organizzativa. Tornando al lavoro subordinato, un'ulteriore definizione di lavoratore dipendente è quella prevista dal diritto tributario all'interno della normativa che regola l'applicazione della imposta sul reddito⁶⁵. In particolare secondo la normativa, i lavoratori dipendenti sono persone impiegate o occupate in un rapporto di lavoro per un ente pubblico o privato, le quali percepiscono un salario in virtù della loro prestazione. Tale figura è obbligata, sotto la direzione del datore di lavoro, ad eseguire le attività assegnate e a rispettare i precetti dell'organizzazione.

In generale secondo la giurisprudenza tedesca il miglior indicatore che permette di distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo è quello della *"dipendenza personale"* (persönliche Abhängigkeit), concetto che non trova un'esatta corrispondenza nell'ordinamento giuridico italiano. Si tratta infatti di un concetto piuttosto ampio che tiene conto di vari fattori, tra cui il grado di assoggettamento alle direttive altrui e il livello di *"dipendenza organizzativa"*⁶⁶.

Per quanto riguarda il lavoro su piattaforma, alcuni autori si sono già interrogati sulla possibilità di far ricadere questa nuova categoria di lavoratori nell'alveo della subordinazione. In particolare in letteratura è emerso il seguente interrogativo: il fatto che la piattaforma fornisca delle istruzioni dettagliate sulle modalità di svolgimento della prestazione, sommato al costante controllo sul suo svolgimento (anche attraverso i sistemi di rating o il controllo sugli accessi) sono sufficienti a qualificare una *"dipendenza personale"* e quindi a classificare il rapporto come subordinato?

Secondo Waas⁶⁷ esistono delle concrete possibilità che i lavoratori su piattaforma vengano qualificati come dipendenti. Tuttavia l'autore sottolinea che si dovrà fronteggiare

⁶⁴ 7 SGB IV

⁶⁵ Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LstDV)

⁶⁶ Organisatorische Abhängigkeit: con questi termini ci si riferisce ad una dipendenza dall'attrezzatura e dagli strumenti forniti da un determinato soggetto.

⁶⁷ Waas B., *Crowdwork in Germany* in Waas B., Liebman W. B., Lyubarsky A., Kezuka K., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag GmbH, Francoforte, 2017.

una certa riluttanza dei tribunali per quanto riguarda il riconoscimento della suddetta dipendenza economica. In particolare secondo l'autore sarà difficile che i giudici riconoscano le clausole contrattuali contenute nei contratti per adesione al pari di "istruzioni dettagliate" per lo svolgimento della prestazione.

Tuttavia, come affermato precedentemente, l'ordinamento tedesco prevede una terza categoria intermedia la quale merita di essere presa in considerazione nel tentativo di fornire una prima risposta normativa al dilemma della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme.

L'ordinamento tedesco definisce la figura ibrida a metà strada tra autonomia e subordinazione *arbeitnehmerähnliche person*, letteralmente "lavoratore simil-dipendente". Questa categoria di lavoratori è stata introdotta nell'ordinamento tedesco per tutelare tutti quei soggetti che sono coinvolti in rapporti di lavoro in cui, dietro a una formale autonomia del lavoratore, molto spesso si celano forme di subordinazione concrete⁶⁸. La necessità di tutelare questi soggetti deriva dal fatto che, a differenza di normali lavoratori autonomi, in caso di mancata accettazione di un incarico o di perdita del cliente principale, essi non hanno la possibilità di ripiegare su occasioni lavorative comparabili che possano produrre un reddito sufficiente al sostentamento. Per questo motivo per questa categoria intermedia di lavoratori non si rileva un rapporto di subordinazione, bensì una dipendenza di tipo "economico". Tali rapporti si caratterizzano per la presenza di tre elementi fondamentali:

- In primo luogo i lavoratori "simil-dipendenti" non sono soggetti alle direttive e al potere disciplinare del datore di lavoro; inoltre non sono inseriti nell'organizzazione aziendale.
- Il secondo elemento che caratterizza questa tipologia di relazioni è la dipendenza economica dal committente. In particolare la dipendenza economica sussiste quando il compenso ricevuto da un unico committente rappresenti la principale fonte di sostentamento oppure – in presenza di più committenti – il corrispettivo percepito da uno di essi corrisponda a più della metà del reddito complessivo del lavoratore.
- Infine il lavoratore simil-dipendente deve svolgere personalmente la prestazione.

⁶⁸ Perulli A., *Economically Dependent / Quasi-Subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*, 2002.

Secondo l'ordinamento tedesco, sebbene questi lavoratori non siano sottoposti all'eterodirezione, hanno comunque diritto ad una serie di tutele protettive in ragione della dipendenza economica che li lega al datore di lavoro. A questo proposito il Legislatore tedesco ha esteso ai rapporti "quasi-subordinati" una serie di norme giuslavoristiche fondamentali.

Essi hanno infatti diritto alle ferie e sono assoggettati alle norme in materia di tutela del lavoro, parità di trattamento, protezione dei dati personali, rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva. Quella che rimane esclusa, sancendo la sostanziale differenza rispetto al lavoratore subordinato, è la tutela in caso di licenziamento illegittimo.

Sebbene ad un primo sguardo la figura del lavoratore simil-subordinato potrebbe essere coerente con quella del lavoratore su piattaforma, risulta difficile far ricadere il crowdworker all'interno di questa fattispecie. Infatti sebbene l'ordinamento tedesco preveda che il lavoratore simil-subordinato possa fornire la sua prestazione anche a vantaggio di più soggetti, allo stesso tempo stabilisce che almeno il 50% del reddito complessivo debba provenire da un unico committente. La norma quindi non risulta prettamente adeguata per i crowdworker, i quali spesso lavorano per varie piattaforme. A questo proposito Däubler chiarisce che «*nel caso in cui il crowdworker collabori contemporaneamente con più di una piattaforma, [...] il rapporto di lavoro come "persona simile ai lavoratori subordinati" potrà instaurarsi solamente con quel committente da cui egli percepisca più della metà del suo reddito complessivo*»⁶⁹.

In generale a meno che non si provi la dipendenza economica nei confronti di un'unica piattaforma, anche nel caso tedesco il diritto del lavoro attuale non sembra fornire un apparato di tutele adeguato per i lavoratori delle piattaforme. In effetti quanto finora analizzato dimostra come la protezione fornita ai crowdworkers dalla legislazione esistente sia limitata a poche casistiche e comunque difficile da rilevare.

Una soluzione forse più adeguata ma meno rapida potrebbe quindi essere quella di modificare le disposizioni normative, in particolare andando ad allargare la protezione legale delle persone dipendenti a queste nuove tipologie di lavoratori, modificando quindi i requisiti di qualificazione. In ogni caso l'individuazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro di tipo subordinato dipenderà sempre dal merito del singolo caso e, secondo il

⁶⁹ Däubler W., Klebe T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, op. cit.

metodo tipologico impiegato dai tribunali tedeschi, dovrà basarsi su una valutazione complessiva.

2.2.5 Il lavoro su piattaforma in Francia: l'articolo 60 della Legge n°2016-1088

A livello europeo la Francia è stata uno fra i primi stati ad affrontare le tematiche connesse al lavoro nel contesto dell'economia digitale, soffermandosi in particolare sui risvolti dell'on-demand economy, in francese *économie des plateformes*.

Il fenomeno della digitalizzazione ha infatti suscitato l'interesse delle varie iniziative politiche e legislative, le quali si sono soffermate ad analizzarne l'impatto sulle condizioni di lavoro. In particolare le varie proposte hanno portato alla nascita di nuovi diritti direttamente collegati alle nuove problematiche che la digitalizzazione del lavoro produce, primo fra tutti il diritto alla disconnessione⁷⁰ (*droit à la déconnexion*). Sebbene nella relativa norma non venga fornita una definizione di disconnessione, questo nuovo diritto nasce per permettere al lavoratore di non rispondere alle sollecitazioni provenienti dal proprio datore al di fuori dell'orario di lavoro senza ricevere una sanzione disciplinare o altre tipologie di ripercussioni⁷¹.

La norma è stata pensata per tutti quei contesti aziendali che permettono di svolgere una prestazione lavorativa a distanza grazie all'utilizzo di strumentazioni tecnologiche connesse alla rete Internet. In particolare prevede che le aziende con più di 50 dipendenti debbano stilare un documento in cui si elencano i diritti e i doveri dei lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro, oltre alla definizione precisa dei momenti del giorno o della settimana in cui i dipendenti hanno il diritto di non essere connessi.

Benché interessante dal punto di vista legislativo, il diritto alla disconnessione non riguarda i lavoratori delle piattaforme né a loro può essere applicato, in quanto seppur si servano del web per svolgere la loro prestazione, essi non sono inseriti in contesti aziendali veri e propri.

Per quanto riguarda il fenomeno dell'economia on-demand, il governo francese ha ritenuto opportuno commissionare diverse indagini in merito alle condizioni dei lavoratori delle piattaforme prima di procedere ad un intervento legislativo specifico.

⁷⁰ art. 2242-8 co.7 del Code du Travail

⁷¹ Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, Labour & Law Issues 3, no.2, 2017.

Intervento, quello del Legislatore, che non ha tardato ad arrivare, essendo inserito all'interno della legge n° 2016-1088 dell'8 agosto 2016 «*relativa al lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e all'accompagnamento in sicurezza dei percorsi professionali*», la quale segna un passo importante a livello europeo fornendo ai lavoratori delle piattaforme una serie di diritti sociali minimi.

Prima di soffermarsi sull'analisi delle disposizioni normative contenute in questa legge, si ritiene opportuno fare un passo indietro al fine di delineare il contesto normativo dentro cui si inserisce la disposizione che definisce lo status giuridico dei lavoratori delle piattaforme on-line nell'ordinamento francese.

L'ordinamento francese è imperniato su un sistema di tipo binario in quanto prevede la classica distinzione tra lavoratore dipendente e autonomo. In particolare il diritto francese definisce il contratto di lavoro come un accordo in base al quale una persona fisica si impegna a mettere la sua attività a disposizione di un'altra persona, ponendosi sotto la sua subordinazione. Questo contratto identifica dunque la figura del lavoratore subordinato o dipendente (*salarié*) che si contrappone a quella del lavoratore autonomo (*travailleur indépendant*). I principali elementi che determinano l'esistenza di un contratto di lavoro sono: lo svolgimento di una prestazione lavorativa, la presenza di una forma di remunerazione e soprattutto la presenza di un vincolo di subordinazione legale. In particolare la giurisprudenza ha stabilito che la linea di confine tra lavoro autonomo e subordinato è sancita proprio dall'esistenza di un vincolo di subordinazione legale che si ravvisa ogni qualvolta sia possibile dimostrare che il datore di lavoro diriga di fatto l'attività del dipendente, impartendogli degli ordini. Un altro criterio che permette di distinguere i lavoratori subordinati da quelli autonomi è quello della dipendenza economica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Quando non sia possibile dimostrare l'esistenza del vincolo di subordinazione, il lavoratore è qualificato come autonomo. Il lavoratore autonomo è un soggetto che pratica un'attività economica sostenendone i rischi e appropriandosi dei profitti da essa generati. A differenza dei lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi non sottoscrivono un contratto di lavoro ma si impegnano a *compiere* un lavoro, letteralmente «*faire un ouvrage*».

Tornando alla questione della classificazione dei lavoratori delle piattaforme, prima dell'intervento legislativo del 2016 le opzioni previste dall'ordinamento francese non sembravano opportune a fornire una soluzione univoca per il risolvimento di questa

problematica, lasciando piuttosto ai giudici la responsabilità di esprimersi sui singoli casi ricorrendo a valutazioni sulla natura dei vari rapporti di lavoro.

Nel tentativo di fornire maggiori tutele a tutti quei lavoratori la cui posizione non era chiaramente inquadrabile in nessuna delle due categorie, nel 2008 venne sottoposto all'allora prima ministro un report in cui si avanzava l'ipotesi di istituire una categoria intermedia ("*travail indépendant économiquement subordonné*"⁷²) a cui si potessero applicare delle tutele minime come i congedi per malattia e la tutela contro il licenziamento ingiustificato. Questa nuova categoria ibrida sarebbe dunque dovuta servire a tutelare tutti quei lavoratori che, pur presentando una forte dipendenza economica nei confronti di un determinato soggetto, non fossero stati in grado di dimostrare l'esistenza del vincolo di subordinazione. Tuttavia questa rimase solo una proposta, in quanto si ritenne che una terza categoria di lavoratori avrebbe potuto favorire fenomeni di elusione della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, come dimostrava per altro l'esperienza italiana. Il problema della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme non trovava dunque ancora risposta, tuttavia, con il rapporto sulle nuove traiettorie per il lavoro digitale ("*Travail, emploi, numérique: Les nouvelles trajectoires*") presentato dal Consiglio nazionale della digitalizzazione (*Conseil national du numérique*) si sottolineò come le condizioni di lavoro degli operatori delle piattaforme avessero poco a che vedere con il lavoro indipendente a causa della forte dipendenza economica nei confronti di quest'ultime. A questo proposito il governo venne sollecitato a chiarire la situazione giuridica di questi lavoratori al fine di garantire loro una protezione efficace. Secondo quanto dichiarato nel rapporto, i lavoratori sono doppiamente privati della protezione poiché non essendo "impiegati" non possono fare affidamento sulla protezione legale offerta dal codice del lavoro, ma non essendo neppure autonomi non possono beneficiare nemmeno della protezione economica specifica.

Con la legge n°2016-1088 dell'8 agosto 2016, all'articolo 60, il governo pone fine al dibattito qualificando i lavoratori delle piattaforme come "*travailleurs indépendants*".

La disposizione tuttavia prevede che i lavoratori autonomi impegnati in una relazione lavorativa caratterizzata da una dipendenza economica e tecnica nei confronti di una piattaforma digitale, possano beneficiare dell'assicurazione contro gli infortuni, che è a

⁷² Antonmattei P., Sciberras J., *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? Rapport à M. Le Ministre Du Travail, Des Relations Sociales, de La Famille et de La Solidarité*, novembre 2008.

carico della piattaforma stessa. A questi lavoratori viene inoltre riconosciuto il diritto di accedere ad una formazione professionale continua, per la quale la piattaforma è l'unica responsabile. Se i lavoratori lo richiedono, la piattaforma è tenuta a rilasciare una sorta di "attestato" dell'attività svolta dall'utente. I lavoratori hanno inoltre il diritto di costituire un sindacato che rappresenti i loro interessi e di esserne membri. Infine hanno il diritto di intraprendere un'azione collettiva a difesa dei loro interessi. Sebbene non si riconosca l'esistenza di un vincolo di subordinazione che lega i lavoratori alle piattaforme, con questa legge il governo ha cercato di fornire una rete di protezione per questa nuova categoria di lavoratori concedendo loro un set di diritti sociali minimi al fine di garantirne condizioni lavorative quantomeno dignitose.

Un'ulteriore proposta francese che merita di essere citata seppur non direttamente riferita ai lavoratori delle piattaforme è il «*compte personnel d'activité*» o CPA.

In un contesto in cui il mondo del lavoro sta subendo trasformazioni profonde e i percorsi professionali non sono più lineari bensì discontinui, il *compte personnel d'activité* punta ad agevolare la mobilità tra i differenti regimi lavorativi, offrendo una tutela sociale di tipo universalistico anche per le nuove forme di lavoro che si trovano alla frontiera tra lavoro subordinato e autonomo. L'originalità del CPA sta nel riconoscere l'esistenza di diritti legati alla persona e non allo status giuridico e riunirli in un "conto". L'obiettivo del CPA è quello di rafforzare l'autonomia e la libertà d'azione della persona e proteggere il lavoratore lungo tutto l'arco della sua vita lavorativa sopprimendone gli ostacoli alla mobilità. In questo contesto di promozione della libertà ed autonomia individuale, è il lavoratore stesso a decidere come utilizzare i diritti che ha maturato nel suo percorso professionale. A questo conto possono accedere tutti coloro che abbiano più di 16 anni indipendentemente dallo stato e dalla situazione lavorativa e vi si possono "caricare" – tramite un sistema a punti o a ore – i singoli diritti maturati lungo tutto l'arco della vita professionale in alcuni ambiti specificamente indicati dal Legislatore, ad esempio la formazione e la validazione delle competenze. Di fatto la funzione principale del conto è di rendere godibili, fungibili e trasferibili tutti i diritti e le tutele maturati dai lavoratori in modo che lo possano seguire nei vari percorsi di transizione professionale. Questo può diventare uno strumento di protezione sociale di indubbia utilità anche per i lavoratori delle piattaforme, in quanto consente loro di maturare dei diritti indipendentemente dallo status giuridico e di trasferirli di volta in volta presso le varie piattaforme in cui vengono ingaggiati.

2.2.6 Il lavoro su piattaforma in Italia: la nuova para-subordinazione alla luce del Jobs Act

Come è accaduto per gli altri paesi, anche in Italia alcuni autori hanno cercato di fornire una risposta legislativa alternativa allo schema binario classico che contrappone la figura del lavoratore autonomo a quella del lavoratore subordinato, prendendo in considerazione la figura del lavoratore parasubordinato.

In Italia la categoria intermedia a metà strada tra subordinazione e autonomia non è cosa nuova. Infatti i contratti di collaborazione coordinata e continuativa introdotti dal pacchetto Treu del 1997 e successivamente riformati dalla c.d. Legge Biagi del 2003 tentarono di rappresentare una risposta concreta alle esigenze di flessibilità che già a quel tempo il mercato del lavoro italiano richiedeva. In origine le collaborazioni coordinate e continuative si caratterizzavano per i seguenti aspetti: continuità, coordinamento e prevalente personalità della prestazione. Per quanto riguarda il requisito della continuità ci si riferiva ad una collaborazione durevole nel tempo, anche attraverso un unico contratto di durata apprezzabile⁷³. Il requisito del coordinamento implicava un collegamento funzionale del collaboratore con l'attività economica del committente, mentre con la prevalente personalità della prestazione ci si riferiva alla prevalenza del fattore lavoro sugli altri fattori impiegati per l'esecuzione dell'obbligazione prevista. Al collaboratore veniva riconosciuta inoltre una certa libertà nell'esecuzione della prestazione, consentendogli di lavorare in totale autonomia operativa. Da un lato quindi si escludeva ogni vincolo di subordinazione, ma dall'altro i collaboratori dovevano essere inquadrati in un rapporto unitario e continuativo con il committente, al quale spettava il potere di coordinamento dell'attività del lavoratore per armonizzarla con le procedure e i bisogni dell'organizzazione. Questa tipologia di lavoratori a metà strada tra i dipendenti e gli autonomi sanciva la nascita di una nuova categoria ibrida, quella dei lavoratori parasubordinati.

La riforma Biagi del 2003 rappresentò un tentativo di arginare il fenomeno attraverso il quale l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative era finalizzato ad eludere la legislazione posta a tutela del lavoro subordinato. La riforma introduceva così il "*lavoro a progetto*", che prevedeva che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dovessero essere riconducibili ad uno specifico progetto o programma di lavoro.

⁷³ Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, op.cit.

L'introduzione del progetto era finalizzata a riconoscere la genuinità dell'autonomia del rapporto di lavoro in quanto andava a delineare i confini dell'obbligazione del lavoratore, inibendo al datore di lavoro di esercitare il potere di eterodirezione. Le co.co.co. classiche non vennero abolite ma continuarono ad essere applicabili solo nei confronti di particolari categorie di soggetti⁷⁴. Con la riforma Fornero, nel 2012, la materia venne nuovamente modificata imponendo che il progetto non dovesse comportare lo svolgimento di compiti ripetitivi che potessero essere individuati da un CCNL e che necessitasse l'apposizione di un termine, quindi l'obbligo di indicare la durata della prestazione. In mancanza del progetto il rapporto veniva automaticamente classificato come subordinato a tempo indeterminato.

Da questa breve sintesi del percorso normativo è innegabile riconoscere che la categoria intermedia in Italia sia stata molto spesso utilizzata come una scorciatoia contrattuale per il datore di lavoro che non intendesse farsi carico dell'onerosità contrattuale di un rapporto subordinato, rappresentando sotto questo punto di vista uno strumento di precarizzazione del lavoro.

In quest'ottica è legittimo domandarsi quale possa essere l'incentivo che porta ad utilizzare questa categoria ibrida in risposta alle esigenze di tutela rivendicate dai nuovi lavoratori del web. Tuttavia la risposta ci viene fornita ancora una volta dalla più recente riforma della materia, contenuta nel d. lgs. n. 81 del 2015: il cosiddetto Jobs Act. Come afferma Alosi⁷⁵ infatti, questo recente rimaneggiamento dell'istituto della para-subordinazione ne archivia definitivamente alcune declinazioni per dare vita a una serie di inediti elementi definatori che lo resuscitano a nuova vita. Con gli artt. 2 e 52 si procede ad un'abrogazione secca delle disposizioni introdotte dalla riforma Biagi, tornando alla situazione antecedente il 2003 che prevedeva come unico prototipo della para-subordinazione quello indicato all'art. 409 del Codice di Procedura Civile. La stipulazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa quindi non è più subordinata alla redazione del progetto. Tuttavia, consapevole delle esigenze antielusive che avevano guidato il Legislatore del 2003, la riforma del 2015 prevede che a partire dal 1 gennaio

⁷⁴ Personale della pubblica amministrazione, pensionati di vecchiaia che svolgono un'attività lavorativa, addetti di società sportive o associazioni sportive riconosciute dal CONI, amministratori e membri degli organi di controllo delle società, i rapporti lavorativi con gli iscritti ad albi o registri in relazione alle attività regolamentate per le quali sia richiesta l'iscrizione (ad esempio: liberi professionisti ordinistici oppure agenti e rappresentanti del commercio), quando previsto dai CCNL.

⁷⁵ Alosi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, op. cit.

2016, venga applicato lo statuto protettivo riservato al lavoro subordinato per tutti i rapporti di collaborazione *«che si concretino prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro»*. Dunque il recente intervento contenuto nella riforma non consiste in una ridefinizione delle categorie attuali, in quanto cerca piuttosto di anettere ad un sistema di protezioni più vantaggiose coloro che si trovano nella cosiddetta “terra di nessuno”.

È proprio da questo punto vista che il rimaneggiamento della normativa potrebbe diventare lo strumento con cui intervenire a difesa dei lavoratori della gig-economy.

Come si è detto più volte in precedenza, spesso le piattaforme digitali esercitano i poteri tipici che l’ordinamento italiano riconosce al datore di lavoro, ossia quello direttivo, di controllo e disciplinare (quando procedono alla disattivazione dell’account), ma allo stesso tempo qualificano i lavoratori come autonomi, evitando di identificare la presenza di un vincolo di subordinazione. La recente riforma potrebbe diventare dunque lo strumento per mettere fine a questa pratica, delineando finalmente per la maggioranza dei lavoratori delle piattaforme la possibilità di vedersi riconoscere i diritti spettanti ai lavoratori subordinati. Sebbene la norma risulti da questo punto di vista ambigua, in quanto non appare chiaro se la sussistenza delle caratteristiche sopra enunciate determini una conversione del rapporto o se invece venga effettuata esclusivamente un’estensione di alcuni diritti (e forse anche obblighi), la nozione di eterorganizzazione sembra offrire una risposta all’incertezza e alla precarietà che connota lo status dei lavoratori delle piattaforme. In effetti per quanto riguarda i tempi e i luoghi della prestazione è stato più volte rilevato come i gestori delle piattaforme spesso indichino al lavoratore il percorso da compiere per portare a termine un servizio⁷⁶.

Dall’altra parte però, come sottolinea per contro Ichino, sarebbe più complicato dimostrare che la piattaforma determini anche i tempi della prestazione, rendendo molto complicata l’individuazione di un’eterorganizzazione vera e propria. A questo proposito proviene proprio dal senatore una fra le prime proposte di regolazione di questa nuova categoria di lavoratori, la quale verrà analizzata in maniera più approfondita nell’ultimo capitolo di questo lavoro. Brevemente, secondo quanto riportato nel disegno di legge presentato da Ichino, i lavoratori delle piattaforme andrebbero considerati lavoratori

⁷⁶ Si pensi ad esempio a Uber.

autonomi, tuttavia si dovrebbe dar loro modo di stipulare dei contratti con degli appositi enti di sostegno, le cosiddette *umbrella companies*, al fine di garantirgli un set di tutele necessarie.

Per concludere si può affermare che, ad oggi, per quanto riguarda l'Italia il tema della qualificazione dello status giuridico di questi lavoratori rimane ancora troppo poco dibattuto, complici una situazione politica instabile e una scarsa attenzione da parte degli attori collettivi che di fatto rallentano un possibile miglioramento delle condizioni lavorative dei platform workers italiani.

3 LA TUTELA DEL LAVORATORE SU PIATTAFORMA: NUOVE SFIDE PER IL DIRITTO DEL LAVORO

L'obiettivo di questo capitolo è quello di stimolare una riflessione circa le necessità di tutela dei lavoratori delle piattaforme. L'analisi fin qui condotta ha permesso di evidenziare come il modello economico della on-demand economy presenti delle conseguenze prevalentemente negative per i lavoratori del web. Le problematiche più ovvie derivano essenzialmente dallo status giuridico dei lavoratori, essendo la maggior parte di essi classificati come lavoratori autonomi. Le principali conseguenze di questa qualificazione sono quelle di tipo reddituale. Gli operatori dell'on-demand economy infatti *«sono tenuti alla gestione e al pagamento delle proprie tasse; non hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'ambito della loro attività e agli altri trattamenti economici e retributivi propri di un rapporto di lavoro dipendente; e soprattutto, nella maggioranza degli ordinamenti, fuoriescono dai sistemi di sicurezza sociale (quindi, tra l'altro, dalle tutele in caso di malattia e dalle forme di assistenza al reddito)»*⁷⁷. Si aggiunga poi che il lavoro su piattaforma si connota per una spiccata condizione di precarietà, tanto da portare a definire i lavoratori del web come dei nuovi "cyber-precari". L'insieme di tutti questi aspetti diviene poi il pretesto che porta i crowdworkers a rivendicare lo status giuridico di lavoratori subordinati. Ma gli impatti negativi di questo nuovo modello economico non si limitano ai livelli di reddito, estendendosi ad altri aspetti delle condizioni lavorative. Di seguito si vuole cercare di offrirne una panoramica, analizzando come alcuni aspetti tipici del funzionamento delle piattaforme online provochino ulteriori riflessi negativi sulle condizioni di lavoro dei platform workers.

3.1 Il sistema delle recensioni

In questo paragrafo si vuole analizzare l'impatto dei sistemi di rating tipici delle piattaforme digitali sulle condizioni di lavoro degli operatori della gig-economy.

⁷⁷ Aloisi.

Come segnalato nei capitoli precedenti, una delle caratteristiche peculiari del sistema di funzionamento delle piattaforme è l'utilizzo di sistemi di feedback che permettono ai clienti di recensire le prestazioni di lavoratori.

Se ci si sofferma sull'analisi del modello economico delle piattaforme che offrono l'opportunità di valutare il servizio offerto, si può facilmente comprendere come il meccanismo di feedback sia funzionale al superamento di un'antica problematica: l'asimmetria informativa che caratterizza lo scambio tra fornitori e clienti⁷⁸. In effetti le recensioni permettono a chi intende usufruire di un servizio di collezionare una serie di informazioni che vanno a colmare il gap informativo, aumentando di fatto il potere contrattuale del consumatore finale⁷⁹.

Tuttavia quando il sistema delle recensioni ha come obiettivo quello di valutare una prestazione lavorativa, esso non si limita ad essere solamente uno strumento di supporto per chi usufruisce di un servizio, provocando importanti riflessi anche nei confronti dei lavoratori delle piattaforme. In particolare l'utilizzo di sistemi di feed-back pone dei nuovi interrogativi rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori delle piattaforme. Una prima problematica è data dal fatto che le recensioni dei clienti incidono in maniera elevata sulla reputazione del lavoratore. L'importanza di costruire una buona reputazione per il lavoratore è data dal fatto che solo collezionando recensioni positive e punteggi elevati questo sarà in grado di lavorare. Come accennato nei capitoli precedenti, un rating basso o recensioni negative comportano, a seconda delle modalità di funzionamento specifiche della piattaforma, conseguenze che vanno dalla diminuzione delle opportunità lavorative alla disattivazione dell'account sulla piattaforma (Uber e Taskrabbit, tra gli altri)⁸⁰. Per gli utenti che fanno del lavoro su piattaforma l'unica fonte di reddito l'importanza di costruire una buona reputazione assume una rilevanza tale da produrre almeno tre effetti indesiderati sulle condizioni di lavoro.

In primo luogo si segnalano le problematiche connesse alla pressione che i lavoratori avvertono rispetto alla necessità di ottenere valutazioni positive. In questo senso il rischio per il lavoratore è quello di assumere comportamenti eccessivamente concilianti nei

⁷⁸ Dagnino E., *Uber law : prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, ADAPT Labour Studies, no. 11, 2015.

⁷⁹ Aloisi A., *Il lavoro 'a chiamata' e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, op.cit.

⁸⁰ Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, Labour & Law Issues 3, no. 1, 2017.

confronti dei clienti che saranno poi chiamati a recensire il proprio lavoro. Questo fenomeno è denominato “*emotional labor*” e può portare a conseguenze negative a livello identitario⁸¹.

Ma l’impatto dei sistemi di recensioni sulle condizioni di lavoro non si limita a influenzare le modalità di erogazione della prestazione. In alcuni casi infatti questi sistemi diventano dei veri e propri strumenti discriminatori nei confronti dei lavoratori. Recensioni negative e punteggi bassi possono penalizzare intere categorie di lavoratori. Si pensi per esempio ai cosiddetti *newcomers* o a coloro che offrono il proprio lavoro sulla piattaforma solo saltuariamente. Per queste categorie di soggetti diventa difficile, se non impossibile, creare un proprio spazio di mercato, in quanto costretti a competere con utenti la cui reputazione è fondata su un numero elevato di riscontri⁸². L’impatto negativo generato dai sistemi di feed-back si aggrava inoltre per tutti quegli utenti che non sono in grado di raggiungere elevati standard qualitativi di prestazione. Come riportato nel primo capitolo infatti, spesso chi sceglie di lavorare attraverso le piattaforme lo fa per la necessità di lavorare di casa; ci si riferisce ad esempio a soggetti che presentano condizioni fisiche limitanti quali handicap, malattie croniche, anzianità, ma anche tutti quei soggetti con un basso livello di scolarizzazione, che spesso hanno difficoltà a trovare un posto nel mondo del lavoro. Quando i sistemi reputazionali creano una concorrenza tale da innalzare i livelli qualitativi della prestazione richiesti, queste categorie di lavoratori possono trovarsi in una posizione di svantaggio.

Un ulteriore fenomeno che va ad aggravare l’effetto discriminatorio delle recensioni è rappresentato dai giudizi fittizi. La cattiva reputazione di un lavoratore può essere infatti la diretta conseguenza di un uso distorto dei sistemi di rating che porta a peggiorare la posizione dell’utente. Quando i sistemi di recensioni non sono opportunamente controllati dalla piattaforma, può accadere che vengano inserite delle recensioni fittizie con l’obiettivo di peggiorare la condizione di un lavoratore andando ad alimentare una posizione di vantaggio competitivo per chi le pone in essere. In questi casi le recensioni negative possono far sì che si sviluppi una sorta di pregiudizio nei confronti di quel determinato soggetto, che porta il cliente ad aspettarsi una prestazione di bassa qualità o un servizio totalmente scadente. Il pregiudizio può spingere l’utente a interpretare

⁸¹ Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy : esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, Labour & Law Issues 1, no. 2, 2015.

⁸² *Ibidem*.

comportamenti ambigui in modo sfavorevole, inducendolo così a rilasciare valutazioni sostanzialmente negative. Il risultato è un vero e proprio circolo vizioso che va ad aggravare la reputazione del lavoratore. In queste situazioni infatti, il sistema di classificazione aggrega i punteggi distorti, dando vita ad un punteggio negativo che nel peggiore dei casi comporterà la disattivazione dell'account del prestatore.

Le problematiche fin qui elencate contribuiscono ad alimentare le condizioni di precarietà in cui questa categoria di lavoratori è costretta ad operare, rendendola di fatto inerme di fronte ai diversi algoritmi che le piattaforme utilizzano per gestire i sistemi di rating. Tuttavia alcuni autori fanno notare come il sistema delle recensioni possa rappresentare un'arma a doppio taglio quando diventa un elemento cruciale per qualificare il rapporto intercorrente tra lavoratore e piattaforma. In questo senso infatti può essere utile nell'identificazione dei presupposti che permettono di riconoscere l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra le parti.

In effetti in alcuni casi è stato possibile dimostrare come i punteggi e le recensioni dei clienti vengano utilizzati dalle piattaforme per esercitare due poteri tipici del datore di lavoro: il potere di controllo e il potere disciplinare. Come dimostrato dalla sentenza britannica che ha portato a riconoscere lo status di workers ai driver di Uber, i sistemi reputazionali possono essere pensati come delle forme alternative ai classici sistemi di controllo utilizzati dai datori di lavoro quando diventano il presupposto che consente alle piattaforme di esercitare un potere disciplinare. Ci si riferisce in questo senso alle sanzioni che piattaforme come Uber infliggono ai propri drivers per effetto e a seguito di forme di inadempimento che sono accertate proprio attraverso il controllo sui giudizi negativi maturati dalla clientela⁸³.

Dunque se da un lato i sistemi di recensioni pongono dei nuovi interrogativi per quanto riguarda le esigenze di tutela dei lavoratori delle piattaforme, dall'altro lato possono rivelarsi estremamente funzionali quando consentano di individuare in queste ultime i tratti tipici del datore di lavoro, permettendo quindi ai lavoratori di godere dei meccanismi di protezione riservati al lavoro subordinato.

Infine l'importanza di tutelare i lavoratori delle piattaforme con riferimento al sistema di recensioni è stata sottolineata anche dal Parlamento Europeo. In particolare secondo il Parlamento i lavoratori delle piattaforme dovrebbero poter beneficiare della portabilità

⁸³ *Ibidem*.

di rating e recensioni in quanto rappresentative del loro valore nel mercato digitale. In questo senso si dovrebbero facilitare la trasferibilità e l'accumulazione di valutazioni e recensioni su piattaforme diverse nel rispetto delle regole sulla protezione dei dati e sulla privacy. Da ultimo, riconoscendo la possibilità di incorrere in pratiche ingiuste che possono influire sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme e sulla loro capacità di ottenere posti di lavoro, il Parlamento sostiene che i meccanismi di valutazione e revisione dovrebbero essere sviluppati in modo trasparente in modo da consentire ai lavoratori di venire informati sui criteri generali utilizzati per sviluppare tali meccanismi⁸⁴.

3.2 Salute e sicurezza del lavoratore su piattaforma

Come affermato in precedenza, è innegabile il fatto che le nuove forme di lavoro che si stanno sviluppando sul web stiano profondamente rivoluzionando il mondo del lavoro. Ad essere messo a dura prova dal fenomeno della digitalizzazione non è solo l'impianto normativo che si occupa di classificare i lavoratori, ma anche – e soprattutto – tutta la disciplina posta a tutela del lavoro in ogni sua forma.

Il lavoratore, in quanto tale, è destinatario di tutta una serie di norme che hanno come obiettivo quello di proteggerne l'incolumità, la dignità, la salute. Notoriamente queste tutele si rafforzano quando si parla di lavoratori subordinati, i quali, proprio in ragione della loro posizione contrattuale debole, necessitano di maggiori protezioni rispetto ai lavoratori autonomi, che invece – almeno a livello teorico – non si trovano in una posizione contrattuale di sfavore.

Con riferimento alla tutela in materia di salute e sicurezza, l'ordinamento italiano, all'art. 2087 del Codice Civile prevede sia il datore di lavoro ad essere vincolato ad un obbligo di sicurezza nei confronti dei propri dipendenti, imponendogli di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Tornando al carattere assolutamente innovativo del crowdworking, il problema principale dell'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza ai lavoratori delle piattaforme, sta – di nuovo – nella loro qualificazione. Tuttavia, come analizzato nel precedente capitolo, il diritto del lavoro non sa ancora esprimersi in maniera univoca su

⁸⁴ European Agency for Safety and Health at work, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, 2017.

questa questione, lasciando spazio ad una serie di interpretazioni che – come si è visto precedentemente – offrono diverse opportunità per quanto riguarda l’attribuzione di uno status giuridico ai lavoratori delle piattaforme.

Ciò premesso, a parere di chi scrive risulta in ogni caso opportuno indagare sulle ulteriori sfide a cui il diritto del lavoro è chiamato a rispondere anche nei confronti di queste nuove modalità di lavoro.

In effetti il tema della salute e della sicurezza risulta particolarmente interessante da questo punto di vista in ragione dei nuovi rischi che possono sorgere per i lavoratori “digitali”. Bisogna quindi tener conto del fatto che, accanto ai benefici che l’innovazione tecnologica è stata in grado di fornire in termini di nuove opportunità professionali e occupazionali, sorgono talvolta delle problematiche nuove in tema di salute e sicurezza.

I rischi che i lavoratori delle piattaforme devono sopportare sono diversi a seconda delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. A questo proposito si rammenta che il lavoro veicolato dalle piattaforme digitali può essere svolto sia on-line che off-line.

Lavoro svolto on-line

Per quanto riguarda le prestazioni svolte on-line, i rischi che si ravvisano in tema di salute e sicurezza sono del tutto simili a quelli cui sono sottoposti i “lavoratori agili” ovvero coloro che svolgono il proprio lavoro da remoto con l’ausilio di strumenti tecnologici.

In particolare l’agenzia d’informazione dell’Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro⁸⁵ ha elaborato un rapporto in cui spiega le possibili implicazioni in tema di salute e sicurezza per quanto riguarda il crowdwork.

In primo luogo si sottolinea che, per quanto concerne le prestazioni svolte on-line, i rischi derivano principalmente dall’utilizzo di dispositivi informatici. L’agenzia segnala infatti che lavorare con il computer può portare a disturbi come l’affaticamento visivo e problemi muscoloscheletrici. Come detto più volte, il crowdworking si caratterizza per una estrema flessibilità della prestazione lavorativa che può essere svolta in qualsiasi luogo (limitatamente alla possibilità di avere accesso ad una connessione Internet) e senza particolari vincoli orari. Questo fa sì che spesso il crowdworker che fa del lavoro su piattaforma la sua unica forma di sostentamento si ritrovi a lavorare senza sosta, andando

⁸⁵ European Agency for safety and health at work, è un organo creato per supportare la Commissione Europea nelle indagini sui più efficaci programmi di gestione dei rischi lavorativi.

oltre ai normali ritmi lavorativi tipici dei lavoratori subordinati. Questo fenomeno viene denominato *overworking*⁸⁶. Inoltre per quanto riguarda le tipologie di lavoro che si caratterizzano per una maggiore autonomia nella gestione, la mancata previsione di limiti minimi di riposo e di orari massimi di lavoro, impedisce di misurare la prestazione stessa a causa della commistione di tempi privati e lavorativi. In generale il fenomeno dell'*overworking* aumenta esponenzialmente i rischi per quanto riguarda la salute e la sicurezza. A questo proposito aumentano le possibilità di incorrere nei problemi di salute sopracitati. Si pensi ad esempio a chi lavora con laptop o altri dispositivi informatici che non soddisfano appropriati requisiti ergonomici aumentando così il rischio per il lavoratore di assumere posture scorrette che porteranno a problemi muscolo-scheletrici. Soffermandosi sugli ambienti di lavoro, questi possono non essere adeguatamente illuminati, rumorosi, inquinati, sovraffollati, troppo caldi o troppo freddi: di fatto non idonei allo svolgimento di una prestazione di lavoro in maniera confortevole.

Per quanto riguarda le problematiche di natura psico-fisica, spesso la pressione che si viene a creare per il rispetto di scadenze ravvicinate o semplicemente per il raggiungimento di un reddito necessario al sostentamento, forzando un ritmo rapido di lavoro senza interruzioni, può portare a problematiche connesse allo stress da lavoro. A ciò si aggiunge il fatto che, non essendo nella maggior parte dei casi individuabile un datore di lavoro a cui attribuire delle responsabilità in questo senso, i lavoratori non siano informati in maniera adeguata sui rischi connessi al proprio lavoro, ignorando le pratiche basilari in materia di salute e sicurezza a causa di una mancanza di formazione.

Lavoro svolto-offline

Per quanto concerne il cosiddetto work on demand via app, ovvero il crowdwork che prevede che la prestazione venga svolta off-line, le problematiche in termini di salute e sicurezza appaiano addirittura maggiori. In effetti basti pensare alle piattaforme che offrono servizi di trasporto, come Uber e Lift, o a quelle che si occupano di consegne a domicilio come ad esempio Foodora o Deliveroo. In questi casi i lavoratori fronteggiano il rischio di incidenti stradali tenuto conto che spesso, come avviene per le ultime piattaforme citate, il servizio deve essere svolto nella maniera più rapida possibile sia per rispondere alle esigenze della clientela, sia per poter svolgere il maggior numero di

⁸⁶ Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, op.cit.

commissioni possibili in un arco di tempo limitato. Ma, indipendentemente dalla tipologia di mezzo di trasporto utilizzato, il crowdworker può diventare vittima dello strumento che gli permette di lavorare, ovvero lo smartphone. La costante necessità di controllare l'app per verificare la presenza di avvisi per nuovi lavori o comunicazioni dalla piattaforma di fatto amplifica il rischio di distrazione alla guida. Inoltre per i servizi di trasporto si palesa anche il rischio di subire molestie da parte dei clienti. In generale i rischi di natura fisica potrebbero derivare anche in questo caso dalla mancanza di una formazione adeguata per lo svolgimento della prestazione, che può portare il lavoratore a trovarsi impreparato sui sistemi di sicurezza necessari per il compimento di un determinato incarico. Il lavoratore inoltre può essere sprovvisto di dispositivi e/o indumenti di sicurezza.

In aggiunta a queste problematiche, come accade per il lavoro svolto on-line, i ritmi frenetici a cui questi lavoratori possono essere sottoposti li rende vulnerabili allo sviluppo di problematiche psico-fisiche, dunque stress da lavoro ma anche malattie e/o disturbi muscolo-scheletrici. In ogni caso si ravvisa una certa difficoltà nel dimostrare la connessione causale tra la condizione lavorativa e la malattia sviluppata.

Un'ulteriore tipologia di rischi a cui i crowdworkers sono sottoposti è connessa a fattori psicosociali. In questo senso sia il lavoro svolto on-line che quello realizzato off-line risultano vulnerabili. Uno dei fattori che incide maggiormente su questa tipologia di rischi riguarda le condizioni di precarietà in cui i lavoratori delle piattaforme operano. In particolare per chi fa di questa tipologia di lavoro l'unica fonte di reddito, la precarietà incide in misura maggiore poiché il lavoratore di fatto non sa prevedere né se, né quanto lavorerà in un determinato giorno, né tantomeno il compenso che percepirà da una giornata lavorativa (dando per scontato che tutto il lavoro prestato venga remunerato). La pressione psicologica è aumentata anche dal fatto che la possibilità di perdere il lavoro risulta elevata. Si pensi al sistema di recensioni utilizzato come strumento di controllo, oppure al fatto che spesso i lavori che vengono offerti sulla piattaforma rimangono disponibili per poche manciate di secondi: esitare nell'accettare la task offerta può voler dire perdere l'occasione di lavorare.

In generale le problematiche riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori presentano una forte interconnessione l'una con l'altra, portando in alcuni casi a dei veri e propri circoli viziosi. In particolare, se ci si sofferma sulle condizioni di precarietà vissute dai lavoratori, non è difficile immaginare come l'imprevedibilità delle entrate e la

conseguente debolezza economica diventino i pretesti per la mancata dotazione di attrezzature necessarie a garantire la sicurezza nella prestazione.

Per quanto riguarda le problematiche di natura psicologica, l'EU-OSHA ha individuato dei rischi singolari. L'agenzia infatti rileva che per tutti quei micro-taskers impegnati a rilevare e segnalare contenuti offensivi nel web, la continua esposizione a contenuti pornografici, sadici e violenti possa – a lungo andare – creare un disagio di carattere psicologico. Disagi di questa natura possono derivare inoltre dalla mancanza di una copertura sanitaria adeguata, che porta i lavoratori della piattaforma a lavorare anche quando ammalati per non perdere opportunità di guadagno, oppure dalla mancanza di congedi parentali (maternità e paternità) che influiscono negativamente sulla vita familiare.

I rischi di carattere psicosociale possono derivare anche dall'isolamento causato dalla mancanza di un contesto sociale adeguato. Infine il lavoratore eccessivamente turbato a livello psicologico a causa della propria condizione lavorativa può sviluppare fenomeni di dipendenza da alcol o droghe per far fronte allo stress. È opportuno riconoscere che in presenza di un contesto lavorativo considerato "normale" questi rischi, seppur presenti, si riducono notevolmente in ragione del controllo esercitato dal datore di lavoro.

Nell'ordinamento italiano il principale riferimento normativo in tema di salute e sicurezza è il Decreto Legislativo 81/2008⁸⁷. All'articolo 2 il testo definisce la figura del lavoratore come la *«persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.»* Per quanto concerne la figura del datore di lavoro invece, esso è indicato come *«il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.»* Per quanto riguarda il campo di applicazione del decreto, esso si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi. In particolare il comma 10 dell'articolo 3 specifica che le disposizioni contenute nel decreto si applicano anche a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento

⁸⁷ Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

informatico e telematico per almeno 20 ore settimanali, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Com'è del tutto prevedibile la normativa non contiene riferimenti che le permettano di essere applicata anche ai lavoratori delle piattaforme in quanto prevede che la prestazione lavorativa debba ricadere nell'alveo della subordinazione⁸⁸. L'unico disegno di legge riguardante la disciplina delle piattaforme digitali – di cui si dirà nel capitolo 4 – non tratta nessuna proposta di natura protettiva per quanto riguarda i nuovi lavoratori del web, ignorando le sollecitazioni delle Istituzioni Europee nel settore della prevenzione dei rischi professionali.

Il principale limite all'attuazione di normative rivolte alla protezione dei lavoratori delle piattaforme è dunque connesso alla qualificazione del rapporto giuridico. Come analizzato nel secondo capitolo di questo lavoro, un'opzione di inquadramento utile ad estendere l'operatività delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori delle piattaforme potrebbe derivare dalla disposizione del d.lgs. 81/2015 che estende l'apparato protettivo del lavoro dipendente alle collaborazioni autonome «*organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*». In questo senso per i lavoratori delle piattaforme si potrebbe aprire la strada verso l'attribuzione di specifiche tutele in ragione del fatto che questi soggetti si impegnano a realizzare un'obbligazione di risultato attenendosi al rispetto di specifiche istruzioni, operando all'interno di luoghi virtuali gestiti e messi a disposizione dal committente⁸⁹.

3.2.1 L'impegno francese

Come riportato nel secondo capitolo, la Francia è stata il primo stato europeo ad elaborare delle disposizioni normative riguardanti i lavoratori delle piattaforme, tuttavia l'interesse delle istituzioni non si è esaurito nella qualificazione giuridica di questi nuovi rapporti di lavoro.

In particolare i francesi si sono soffermati anche sulla discussione delle implicazioni in tema di salute e sicurezza che l'on-demand economy produce, prendendo come riferimento un documento del 2015 che analizzava la trasformazione digitale e il suo

⁸⁸ Rota A., *Tutela della salute e della sicurezza dei lavori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017.

⁸⁹ *Ibidem*.

impatto sulla vita lavorativa⁹⁰, sottolineando la probabilità di incorrere in un aumento dei rischi psicosociali e professionali.

A questo proposito si è ritenuto opportuno avviare un dialogo sociale per giungere ad una regolamentazione in materia. Nel maggio del 2016 è stato presentato un rapporto elaborato dall'Ispettorato generale degli affari sociali (IGAS), contenente 36 raccomandazioni relative alle problematiche sollevate dall'economia delle piattaforme in materia di lavoro e protezione sociale. Tra queste, una in particolare suggeriva di approfondire le ricerche sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme online, sottolineando come questa nuova categoria, indipendentemente dallo status giuridico, sia esposta a fattori di rischio psicosociale e occupazionale. Dunque anche in Francia è stato rilevato come fattori quali la precarietà del lavoro, l'offuscamento dei confini della vita lavorativa, il multi-tasking che obbliga il lavoratore a conciliare vari impegni e un reddito imprevedibile e fluttuante, esponano il lavoratore della piattaforma online a uno stress occupazionale significativo⁹¹.

A questo proposito il terzo piano d'azione per la salute sul lavoro 2016-2020 annuncia tra i suoi obiettivi generali quello di porre enfasi sulla prevenzione per meglio tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, al fine di migliorarne il benessere sul luogo di lavoro.

3.3 Interessi collettivi: può esistere un sindacato dei lavoratori del web?

Nei precedenti capitoli di questo lavoro si è sottolineato come i nuovi lavoratori che operano sul, e attraverso, il web non siano sufficientemente tutelati. La loro debolezza contrattuale è aggravata dal forte potere di soggezione che le piattaforme esercitano su di essi in ragione del loro potere contrattuale. In alcuni casi il bisogno dei crowdworkers di rivendicare un certo potere negoziale passa dai tribunali, attraverso battaglie legali che spingono queste nuove categorie di lavoratori a lottare per vedersi riconoscere i diritti connessi ad uno status giuridico più favorevole.

In questo paragrafo si vogliono presentare le varie iniziative che hanno permesso ai lavoratori delle piattaforme di dare nuova voce al bisogno di tutele senza ricorrere alle

⁹⁰ Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, op. cit.

⁹¹ Mettling B., *Transformation numérique et vie au travail*, settembre 2015.

vie legali bensì sfruttando le potenzialità di ciò che alcuni autori chiamano cooperativismo digitale⁹².

Tradizionalmente la battaglia per rivendicare migliori condizioni di lavoro da parte dei lavoratori si è servita di uno strumento antichissimo: l'organizzazione collettiva. In un contesto innovativo come quello creato dalla gig-economy c'è da chiedersi se – e come – possa esistere un'azione collettiva promossa da tutti quei lavoratori del web che si contraddistinguono per condizioni di debolezza contrattuale e socio-economica.

In effetti se ci si sofferma a riflettere sulla questione, non sono poche le difficoltà che emergono quando si tenti di organizzare un'azione collettiva della forza lavoro presente su una piattaforma o più in generale sul web. Il primo problema nasce quando si pensa alla forte eterogeneità che caratterizza l'insieme della forza lavoro presente sulle varie piattaforme digitali. Effettivamente questi lavoratori presentano esigenze e interessi diversi in base alla differente natura delle attività di cui si occupano. Le diversità non riguardano solo le condizioni di lavoro ma anche le possibilità di guadagno e le prospettive di carriera, l'insieme delle quali dà vita ad un eterogeneo livello di soddisfazione per la propria condizione professionale, che influisce pesantemente sulla praticabilità di azioni unitarie⁹³. In questo senso l'azione di tutela generalizzata tipica dei sindacati sembra dunque inadeguata⁹⁴. Bisogna inoltre tenere presente che esiste una percentuale di lavoratori delle piattaforme che si caratterizza per il fatto di essere "volatile", in quanto utilizza questa forma di occupazione come un'opportunità per integrare il proprio reddito, una possibilità cui ricorrere in maniera saltuaria.

Per quanto riguarda invece gli utenti che fanno del lavoro su piattaforma la propria unica fonte di reddito, esiste, ed è forte, l'interesse nel rivendicare maggiori tutele attraverso un'azione collettiva, ma in questo caso viene a presentarsi un ulteriore ostacolo. Quest'ultimo deriva dal potere di soggezione che le piattaforme esercitano sui lavoratori, il quale scoraggia le forme di attivismo collettivo dei crowdworkers, che temono ricadute negative sulle future opportunità lavorative⁹⁵. Infine bisogna tenere conto del fatto che i

⁹² European Agency for Safety and Health at work, *Protecting Workers in the Online Platform Economy : An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, op. cit.

⁹³ Scholz T., *Il Cooperativismo Di Piattaforma*, disponibile su: <http://www.alleanzacooperative.it/uffici-studi/wp-content/uploads/2016/07/Il-Cooperativismo-di-piattaforma-v1.pdf>.

⁹⁴ Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017, p. 182.

⁹⁵ Dagnino E., *Uber law : prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, op.cit.

lavoratori di una medesima piattaforma non entrando fisicamente in contatto non si conoscono tra di loro; ciò incide fortemente sulla possibilità di creare quei legami e quei rapporti di fiducia necessari per la creazione e il posizionamento di una voce collettiva⁹⁶. Sebbene il coordinamento e la programmazione di azioni collettive venga ostacolato dai meccanismi psico-sociali tipici del mondo virtuale che invece spingono verso un'estrema individualizzazione⁹⁷, dal punto di vista legislativo non si ravvisano particolari ostacoli per quanto riguarda le possibilità di rivendicazione degli interessi collettivi. In Italia infatti tutti i lavoratori possono costruire alleanze e promuovere iniziative di contrattazione collettiva in ragione del principio costituzionale della libertà di organizzazione sindacale.

Per quanto riguarda l'Italia la prima manifestazione di un'azione collettiva da parte dei lavoratori delle piattaforme è stata quella dei fattorini di Foodora, piattaforma di consegne pasti a domicilio che attualmente opera a Milano e a Torino. Nell'ottobre del 2016 il coordinamento dei rider – così vengono definiti dalla piattaforma i ragazzi che effettuano le consegne – si è opposto al cambiamento del contratto effettuato dalla società. La piattaforma, che inizialmente remunerava i suoi lavoratori con un compenso orario fisso, ha infatti deciso di modificare il metodo di pagamento, fissando una paga a consegna e non più a ore. Secondo i fattorini che hanno contestato questa decisione, l'iniziativa della piattaforma deriva dalla necessità di fronteggiare l'aumento della domanda del servizio, spingendo in questo modo i rider a svolgere il maggior numero di consegne possibile. La protesta dei lavoratori trova una forte ragion d'essere se si pensa che i fattorini, che non godono di nessuna forma di tutela e sostengono i costi di riparazione e manutenzione dei mezzi che utilizzano, corrono il rischio di incorrere in incidenti stradali a causa delle gare di velocità che si trovano costretti a sostenere per guadagnare qualche euro in più, non essendo però assicurati. La società che gestisce la piattaforma infatti, si limita a fornire un caschetto e una divisa fosforescente come unici strumenti protettivi, il resto, comprese le spese per eventuali riparazioni della bicicletta, è a carico del fattorino.

Episodi simili sono accaduti anche a livello internazionale, come testimonia lo “sciopero” dei lavoratori di Deliveroo a Londra nell'estate dello stesso anno. Le motivazioni della protesta ricalcano quelle italiane: i lavoratori hanno protestato contro il passaggio da un

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, op.cit.

sistema di paga oraria a una formula di compenso a consegna, che non gli permetterebbe un guadagno ragionevole al netto delle spese che si trovano costretti a sostenere.

Benché si stiano moltiplicando le iniziative volte a creare delle vere e proprie community per rivendicare gli interessi collettivi dei lavoratori delle piattaforme, è opportuno sottolineare che il potere negoziale di quest'ultime rimane ancora preponderante. I vertici delle aziende che gestiscono le piattaforme tendono infatti ad ignorare le richieste di dialogo delle rappresentanze dei lavoratori limitandosi – questo il caso di Foodora – a sostenere che le iniziative di sciopero si rivelano controproducenti esclusivamente per chi le mette in atto. Dopo la protesta dei lavoratori torinesi infatti, la piattaforma non ha effettuato nessun miglioramento delle condizioni contrattuali, bensì ha “congelato” gli account dei fattorini che avevano promosso la protesta. Dal lato opposto dello schieramento, la manifestazione di dissenso dei lavoratori non ha prodotto grandi effetti se non qualche dichiarazione di solidarietà da parte di altri fattorini della platform economy.

Nonostante la letteratura sul tema sia ancora scarsa, le lotte per le rivendicazioni di diritti collettivi da parte dei lavoratori delle piattaforme sembrano essere piuttosto inefficaci; inoltre si stenta a riconoscere un manifestato interesse da parte dei sindacati tradizionali a rappresentare queste nuove categorie di lavoratori.

3.3.1 Nuove forme di tutela degli interessi collettivi: Turkopticon, Faircrowdwork e il Codice di Condotta

Mettendo da parte gli strumenti classici per le rivendicazioni di diritti collettivi tipici del mondo del lavoro classico, scioperi e rappresentanze sindacali in primis, si ritiene opportuno evidenziare come i lavoratori della on-demand economy abbiano saputo elaborare nuovi strumenti utili a difendere la loro posizione. A livello europeo si sono sviluppate nuove forme di tutela collettiva volte a tutelare la posizione di debolezza contrattuale che caratterizza i lavoratori delle piattaforme.

In particolare si segnalano due iniziative nate con l'obiettivo di contrastare l'asimmetria informativa che caratterizza la condizione dei crowdworkers.

Faircrowdwork e *Turkopticon* sono due community che forniscono ai lavoratori delle piattaforme un luogo virtuale di incontro in cui poter comunicare scambiandosi esperienze e consigli. *Turkopticon* in particolare è una piattaforma nata per mettere in contatto i lavoratori di Amazon Mechanical Turk. L'obiettivo di questa piattaforma è

quello di consentire ai lavoratori di recensire i committenti al fine di raccomandare i buoni pagatori e segnalare quelli da evitare. Si tratta di un raffinato sistema di passaparola che promuove la lealtà e denuncia i comportamenti scorretti⁹⁸. Come afferma Aloisi, *«l’iniziativa, presentata come un esperimento di azione collettiva tra colleghi geograficamente disgregati su scala globale, ha fatto scuola, tanto che oggi una delle più antiche organizzazioni sindacali del settore automobilistico tedesco si è lanciata sulla frontiera dei nuovi lavori con una piattaforma che classifica i committenti»*. Si tratta di *faircrowdwork.org*. Il caso di questo sito si rivela particolarmente interessante in quanto il sindacato tedesco non si è limitato ad appoggiare la messa in rete di questa piattaforma (creata per altro dal medesimo fondatore di Turkopticon). Ig Metall ha infatti partecipato alla stesura di un Codice di Condotta firmato da otto piattaforme operanti in Germania, le quali hanno accettato di operare seguendo una serie di principi che tengano conto delle necessità dei lavoratori. L’obiettivo di questo Codice di Condotta è stato quello di creare una base per una cooperazione leale tra le piattaforme, i clienti e i crowdworkers, che vada a sommarsi alla legislazione attuale sotto forma di linee guida per operare nell’ambito del crowdwork⁹⁹. In particolare questo documento *«aspira a contribuire alla creazione di una situazione vantaggiosa per tutte le persone coinvolte, al fine di soddisfare al meglio il potenziale di questa nuova forma di lavoro»*¹⁰⁰.

I principi presentati nel Codice sono 10, e le piattaforme che li hanno sottoscritti si sono impegnate a seguirli e a promuoverli all’interno della propria azienda.

Il primo principio sancisce che i compiti assegnati ai crowdworker debbano essere conformi alla legge. Ciò significa che le piattaforme che hanno sottoscritto il codice si impegnano a non offrire ai propri utenti alcun progetto che contenga contenuti illegali, discriminatori, fraudolenti, demagogici, violenti o anticostituzionali. Il dovere di controllare la conformità legale delle attività commissionate ai crowdworkers spetta esclusivamente alle piattaforme.

Il secondo principio impone alle piattaforme l’impegno di informare i lavoratori in merito alle norme giuridiche e fiscali a cui il crowdworking è assoggettato.

Il terzo principio riguarda la retribuzione. In particolare il codice di condotta prevede che le piattaforme si impegnino a pagare un salario equo e appropriato. Il calcolo del

⁹⁸ Dagnino E., *Uber law : prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, op. cit.

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ *Code of conduct*, disponibile su: <http://crowdsourcing-code.com/>.

pagamento deve tener conto di fattori quali la complessità delle attività, le qualifiche necessarie allo svolgimento della prestazione, gli standard salariali e il dispendio di tempo previsto. La piattaforma deve inoltre comunicare in anticipo l'ammontare che è possibile guadagnare per ogni compito svolto in maniera soddisfacente. Per quanto riguarda le condizioni di pagamento, queste devono essere trasparenti e il pagamento deve avvenire rapidamente e senza ritardi. È inoltre vietato richiedere denaro ai crowdworkers in cambio dell'assegnazione di progetti.

Il quarto principio prevede che le piattaforme predispongano un ambiente di lavoro adeguato e funzionale allo svolgimento di buone performance. In questo senso le piattaforme devono essere intuitive e devono fornire un'assistenza conforme alle esigenze dei lavoratori. Al fine di motivare i lavoratori stimolandone il senso di appagamento professionale, le piattaforme sono invitate a fornire i seguenti incentivi: punti esperienza, premi e riconoscimenti, FAQ, manuali "How-to", forum e programmi formativi.

Il quinto principio riguarda le interazioni. Partendo dal presupposto che la relazione tra le piattaforme, i loro clienti e i crowdworker si basa su concetti quali l'affidabilità, la fiducia, l'onestà e il rispetto reciproco, nel porsi da intermediario tra i clienti e i crowdworker la piattaforma è tenuta a considerare e a rispettare gli interessi di entrambe le parti. A questo proposito le piattaforme si impegnano a svolgere il loro ruolo di mediatori in modo diligente e rispettoso.

Il sesto principio stabilisce che i compiti assegnati ai crowdworkers debbano essere definiti in maniera chiara relativamente ai contenuti e alle tempistiche di consegna. In qualità di intermediari le piattaforme devono supervisionare le richieste dei clienti in merito alle tempistiche, in modo da assicurare che i lavoratori dispongano di un tempo ragionevole per svolgere i compiti che vengono loro assegnati. Il settimo principio riguarda una delle caratteristiche peculiari del crowdworking, ovvero la flessibilità. A questo proposito il codice sottolinea che il lavoro dei crowdworkers viene svolto su base volontaria in ragione dei principi di libertà e flessibilità. Il settimo principio dunque chiarisce che le varie mansioni possono essere eseguite indipendentemente dalla posizione e dal tempo e non vi è alcun impegno a lungo termine del crowdworker su una medesima piattaforma. Sulla base della descrizione del progetto, il crowdworker conserva la libertà di scegliere quali compiti accettare e quali no. Infine un eventuale rifiuto dei compiti offerti non deve in alcun caso portare a conseguenze negative per il

crowdworker, su cui non è permesso esercitare nessun tipo di pressione da parte della piattaforma.

L'ottavo principio riguarda i feedback che la piattaforma è tenuta a fornire ai propri crowdworkers. In particolare il codice sottolinea che, dato che i crowdworkers lavorano da remoto, non avendo dunque la possibilità di usufruire di un confronto diretto né con i committenti né con la piattaforma, quest'ultima è tenuta a fornire ai propri operatori la migliore assistenza e supporto tecnico possibile. La piattaforma si impegna inoltre a fornire un feedback tempestivo in merito allo svolgimento dei compiti e a offrire suggerimenti per eventuali miglioramenti. Il codice dà quindi una certa importanza all'aspetto della comunicazione tra piattaforma e crowdworkers, la quale deve essere aperta, onesta e soprattutto funzionale all'esecuzione dei progetti.

Il nono principio regola il processo di approvazione e di rielaborazione. In particolare la procedura di approvazione delle attività completate deve avvenire in forma scritta ed essere trasparente. L'eventuale rifiuto di un progetto deve essere opportunamente motivato. Inoltre quando il progetto lo consente, questo può essere rielaborato, a meno che non sia già stato completato. Ai lavoratori è concesso di effettuare dei reclami, e nel caso in cui non sia possibile giungere a un accordo direttamente con la piattaforma, il crowdworker che ritenga di essere stato trattato ingiustamente può presentare un reclamo ad un apposito ufficio che fungerà da mediatore tra il lavoratore e la piattaforma al fine di trovare una soluzione per risolvere il disaccordo.

Infine l'ultimo principio sancisce che il rispetto e la protezione della privacy dei crowdworkers sono di primaria importanza. Questo implica che tutte le piattaforme firmatarie del codice si impegnano a non rivelare a terzi i dati personali dei crowdworker quando non hanno ottenuto un apposito consenso scritto. Con dati personali si intendono tutte le informazioni private come ad esempio quelle relative al contatto. La piattaforma può dunque fornire solo le informazioni strettamente necessarie per una chiara comprensione del progetto, le quali vengono fornite ai clienti in modo anonimo.

Pur lodando lo sforzo di autoregolamentazione, in particolare l'attenzione rivolta al pagamento equo, il sindacato ha chiarito la propria posizione sottolineando che un regolamento da parte del governo rimane comunque necessario.

L'iniziativa del sindacato tedesco è forse il primo esempio europeo che dimostra un interesse concreto nell'intercettazione degli interessi dei lavoratori digitali da parte degli attori sociali.

Per quanto riguarda l'Italia si segnala in particolare un'associazione nata all'interno di UilTuCS, la categoria della Uil che si occupa della rappresentanza sindacale del settore terziario. L'associazione in questione è "Networkers" che si definisce come la prima piattaforma di consulenza sindacale interamente online rivolta ai professionisti e ai lavoratori dell'ICT¹⁰¹. Networkers si propone come piattaforma di sostegno per i professionisti del web, offrendo una serie di servizi tra cui consulenze sindacali online, corsi di formazione specializzati nel campo dell'ICT, fornitura di servizi utili all'incontro tra domanda e offerta. Sebbene questa piattaforma possa qualificarsi esclusivamente come un'associazione di servizi e non come un sindacato a causa dell'assenza di attività sindacale e di contrattazione collettiva, rimane un progetto interessante in grado di agire come collettore di interessi per i nuovi lavoratori del web.

In effetti alcuni autori promuovono la rinascita del sindacato in versione 2.0 affermando che si tratti della strada migliore che gli attori sociali possano percorrere per essere in grado di rappresentare gli interessi dei nuovi lavoratori del web. In questo senso Forlivesi suggerisce di unire una struttura organizzativa a rete alle potenzialità di Internet, al fine di permettere ai sindacati di coinvolgere direttamente i lavoratori senza passare da gerarchie o incarichi informali, facendoli così approdare a nuove ed innovative forme di partecipazione e conflitto collettivo¹⁰² seguendo l'esempio delle forme aggregative di crowdworkers sopra citate (Turkopticon, Faircrowdwork).

Per quanto riguarda invece la lotta sindacale, i lavoratori stanno dimostrando l'importanza di utilizzare il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo utilizzando strumenti come i social network, i blog e le piattaforme di condivisione per coinvolgere la collettività e organizzare le varie proteste. In particolare il web si dimostra lo strumento migliore per facilitare la diffusione delle ragioni poste a sostegno dei conflitti, incoraggiando una maggiore interazione tra utenti geograficamente distanti¹⁰³. Oltre a espandere i confini originari della lotta sindacale, il web, attraverso i social network, permette di costruire un cambiamento durevole grazie al sostegno della collettività¹⁰⁴. Un esempio in questo senso è rappresentato da "Deliverance Project", la pagina Facebook fondata dal promotore della protesta contro Foodora di cui si è accennato poc'anzi. Questa pagina raccoglie le testimonianze dei rider di varie piattaforme come Deliveroo,

¹⁰¹ <https://sindacato-networkers.it>

¹⁰² Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, op. cit., p. 195.

¹⁰³ *Ivi*, p. 198.

¹⁰⁴ *Ibidem*.

Foodora, JustEat, Ponyzero che lamentano condizioni di lavoro ingiuste equiparando il proprio lavoro a una moderna forma di sfruttamento.

Per quanto riguarda l'Italia si rileva infatti che le prime manifestazioni concrete di dissenso da parte dei lavoratori delle piattaforme riguardano principalmente i servizi di consegna a domicilio, come dimostrato dagli "scioperi" dei fattorini di Foodora e dal recente flash-mob organizzato davanti alla sede di Deliveroo a Milano. Queste prime dimostrazioni di azioni collettive dimostrano che il conflitto risulta uno degli strumenti privilegiati dei nuovi lavoratori per veicolare le istanze di tutela. Tuttavia, come anticipato precedentemente, il principale limite che questi lavoratori si trovano costretti ad affrontare quando intenzionati ad organizzare azioni di rivendicazione dei propri diritti è rappresentato dal timore di ricadute negative sulle proprie condizioni lavorative a causa dell'elevato potere contrattuale delle piattaforme. In queste circostanze l'assenza di un quadro normativo ad hoc acuisce forse la difficoltà di ricorrere al conflitto.

4 LE PRIME PROPOSTE REGOLATORIE PER IL LAVORO SU PIATTAFORMA

In questo capitolo verranno analizzati i primi tentativi di regolazione del lavoro su piattaforma. In particolare ci si soffermerà sull'analisi delle proposte presentate a livello comunitario e a livello nazionale, tralasciando dunque le già citate disposizioni emanate del Legislatore francese nell'ambito della Loi Travail del 2016.

4.1 Le proposte europee

4.1.1 *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*

La prima proposta regolatoria che si intende analizzare è la comunicazione diffusa dalla Commissione Europea nel giugno 2016 intitolata "*Un'agenda europea per l'economia collaborativa*"¹⁰⁵.

Sebbene il titolo della comunicazione indichi un esplicito riferimento all'economia della condivisione, si ritiene opportuno citarla in quanto contenente delle disposizioni riguardanti i rapporti di lavoro che potrebbero essere applicate anche alle piattaforme dell'on-demand economy. In effetti il documento parla di "*piattaforme collaborative*" non riferendosi esclusivamente a prestatori di servizi di collaborazione bensì includendo anche tutte quelle piattaforme che offrono opportunità lavorative. In questo senso si ritiene che la decisione di far ricadere entrambe le tipologie di piattaforme digitali sotto il cappello dell'economia collaborativa sia scorretta dal punto di vista semantico in quanto – come affermato nel primo capitolo di questo elaborato – il lavoro offerto su piattaforma andrebbe fatto ricadere all'interno di un altro paradigma che nulla a che vedere con i meccanismi di condivisione che caratterizzano la sharing economy. Infine si ritiene opportuno sottolineare come la stessa Comunicazione in una nota precisi che «*l'economia collaborativa [...] è un fenomeno in rapida evoluzione e la sua definizione può evolvere di conseguenza.*»¹⁰⁶, rimarcando in questo senso l'incertezza definitoria che caratterizza questi nuovi modelli economici.

¹⁰⁵ COM(2016) 356final.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

Fornite le doverose premesse si procede di seguito con l'analisi del documento.

Partendo dal presupposto che la Commissione Europea non è depositaria del potere legislativo, la Comunicazione è stata definita un atto di *soft law* in quanto si tratta di uno strumento non vincolante per gli Stati membri. Ciononostante si tratta di un intervento di estremo interesse che oltre ad offrire un'analisi sulle modalità applicative delle normative europee, suggerisce alcuni possibili indirizzi per le attività di regolamentazione interna¹⁰⁷. Secondo quanto dichiarato dalla CE, l'agenda deve fungere da guida legale e orientamento politico per gli Stati membri al fine di garantire uno sviluppo equilibrato dell'economia collaborativa in tutta l'Unione Europea. A questo proposito nell'introduzione al documento la Commissione dichiara che l'UE deve impegnarsi a promuovere questo nuovo paradigma economico in maniera responsabile, in modo che possa fornire un contributo importante alla crescita e all'occupazione in tutti gli Stati membri. Nel fare ciò allo stesso tempo ne sottolinea le criticità connesse. In particolare evidenzia come i meccanismi tipici dell'economia collaborativa siano in grado di mettere in discussione l'applicazione del quadro normativo vigente, soprattutto quando rendono meno nette le distinzioni tra consumatore e prestatore di servizi e tra lavoratore subordinato e autonomo. A questo proposito l'incertezza sulle norme applicabili non solo ostacola lo sviluppo dell'economia collaborativa in Europa impedendo la realizzazione dei benefici ad essa connessi, ma rischia di alimentare lo sfruttamento di "zone grigie" a livello normativo al fine di eludere le norme intente a preservare l'interesse pubblico.

Requisiti di accesso al mercato

Il primo aspetto che la Comunicazione intende chiarire in riferimento alle piattaforme di collaborazione riguarda i requisiti di accesso al mercato.

In particolare se – e in quale misura – le piattaforme di collaborazione possano essere soggette ai requisiti di accesso al mercato dipende dalla natura delle loro attività. A questo proposito la CE chiarisce che le piattaforme forniscono un servizio in qualità di *società dell'informazione*, «*poichè offrono un servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi*»¹⁰⁸. In ragione di ciò esse non possono essere soggette ad autorizzazione preventiva o a qualsiasi

¹⁰⁷ Dagnino E., *Sharing economy e lavoro: cosa dice l'Europa ?*, Bollettino ADAPT, 2016.

¹⁰⁸ COM(2016) 356final.

requisito equivalente che riguardi specificamente ed esclusivamente tali servizi. Tuttavia qualora sia possibile dimostrare che, in aggiunta ai servizi tipici forniti in qualità di società dell'informazione, la piattaforma fornisca altresì il servizio «*sottostante*» e quest'ultimo non rientri nel settore dell'ICT, la piattaforma sarà tenuta al rispetto della legislazione di riferimento. Al fine di valutare se una piattaforma di collaborazione fornisca anche il servizio sottostante, la Commissione propone di utilizzare una serie di criteri fattuali e giuridici, specificando che le valutazioni vanno compiute caso per caso. In particolare il fattore determinante da prendere in considerazione è il livello di controllo che la piattaforma esercita sul prestatore del servizio, il quale può essere definito alla luce dei seguenti criteri chiave.

- *Prezzo*: è necessario indagare se la piattaforma di collaborazione stabilisca il prezzo finale che dovrà essere pagato dall'utente. Nei casi in cui la piattaforma di collaborazione si limiti a raccomandare un prezzo o il prestatore dei servizi sottostanti sia libero di adeguare il prezzo fissato dalla piattaforma di collaborazione, questo criterio può non essere soddisfatto;
- *Altre condizioni contrattuali fondamentali*: occorre verificare se la piattaforma di collaborazione stabilisca i termini e le condizioni, diversi dal prezzo, che definiscono la relazione contrattuale tra il prestatore dei servizi sottostanti e l'utente. In particolare i termini e le condizioni possono includere anche l'obbligo di prestare il servizio e la definizione di istruzioni vincolanti per sua la fornitura;
- *Proprietà dei beni essenziali*: è necessario verificare se i beni utilizzati per fornire il servizio sottostante siano di proprietà della piattaforma di collaborazione.

Il contemporaneo soddisfacimento di tutti e tre i criteri è il presupposto per riconoscere che la piattaforma di collaborazione eserciti un'influenza o un controllo significativo sul prestatore del servizio sottostante. In questo caso inoltre, la piattaforma dovrebbe essere ritenuta anche fornitrice del servizio sottostante in aggiunta al servizio della società dell'informazione. Come detto in precedenza le valutazioni vanno compiute caso per caso, e qualora lo si ritenga necessario possono essere presi in considerazione anche altri criteri. Ad esempio, se la piattaforma di collaborazione sostiene le spese e si assume tutti i rischi connessi alla prestazione del servizio sottostante, o se esiste un rapporto di lavoro subordinato tra la piattaforma di collaborazione e la persona che ha prestato il servizio, è possibile concludere che la piattaforma eserciti un elevato livello di controllo e di

influenza sulla prestazione del servizio sottostante. Qualora invece la piattaforma offra servizi come coperture assicurative, assistenza post-vendita, o fornisca sistemi di pagamento agendo in qualità di intermediario tra il prestatore di servizi sottostanti e i loro utenti, questi vengono considerati secondari rispetto ai servizi della società dell'informazione. Ciò significa che non possono essere utilizzati per provare che la piattaforma eserciti un'influenza e un controllo significativi sul servizio sottostante. Infine la CE chiarisce che, in generale, più le piattaforme di collaborazione gestiscono e organizzano la selezione dei prestatori dei servizi sottostanti e il modo in cui tali servizi sono forniti – ad esempio verificando e gestendo direttamente la qualità di tali servizi – più diventa evidente che la piattaforma di collaborazione potrebbe essere considerata anche come prestatrice dei servizi sottostanti stessi.

Sebbene queste indicazioni si riferiscano in maniera specifica alle piattaforme collaborative, diventa doveroso notare come la questione dell'accesso al mercato sia rilevante anche per le cosiddette *labour platforms*. Si pensi ad esempio a piattaforme come Uber la quale, quando citata in giudizio con l'accusa di una scorretta qualificazione dei propri drivers come lavoratori autonomi, ha affermato di essere una piattaforma tecnologica che offre un servizio di intermediazione digitale, negando di offrire il servizio di trasporto sottostante. Dimostrandosi in linea con quanto riportato nella Comunicazione, nella famosa sentenza britannica il giudice ha fatto presente che l'attività messa in atto dalla piattaforma non si limita all'abbinamento di domanda e offerta di corse – come ci si aspetterebbe da una “technology company”. A questo proposito dunque, l'analisi volta a verificare se le piattaforme debbano essere sottoposte o meno ai requisiti di accesso al mercato diventa funzionale per il riconoscimento di un vincolo di subordinazione che lega il prestatore del servizio alla piattaforma. In questi termini il diritto della concorrenza si mischierebbe con la disciplina giuslavoristica.

Il secondo punto della comunicazione che si intende citare è il 2.4, rubricato “*Lavoratori autonomi e subordinati nell'economia collaborativa*”. È proprio all'interno di questa sezione che la comunicazione affronta in maniera specifica le conseguenze dell'impatto dell'economia collaborativa sul mercato del lavoro, soffermandosi sulla definizione di lavoratore a livello europeo.

Con riferimento all'economia collaborativa la CE rileva come quest'ultima sia in grado di generare nuove opportunità d'impiego, che vanno oltre ai rapporti di lavoro lineari

tradizionali consentendo agli individui di lavorare con modalità flessibili. Allo stesso tempo sottolinea come i regimi di lavoro flessibile possano talvolta non essere regolari o stabili come i rapporti di lavoro tradizionali, con l'effetto di suscitare una certa incertezza in merito ai diritti applicabili e al grado di protezione sociale. In effetti le modalità di lavoro nel contesto dell'economia collaborativa si basano spesso su singole attività svolte ad hoc piuttosto che su prestazioni effettuate regolarmente in un ambiente e con una tempistica predefinita. In questo senso la comunicazione pone l'accento sul fatto che il cambiamento strutturale che si sta sviluppando negli ultimi anni stia contribuendo a rendere più sfumati i confini tra i lavoratori autonomi e subordinati, portando altresì all'aumento di contratti di lavoro a tempo parziale e determinato, come anche delle persone che svolgono più di un lavoro. Nel marzo del 2016, al fine di raccogliere le opinioni delle parti interessate sul futuro del lavoro e sulla copertura dei regimi di protezione sociale, la Commissione ha avviato una consultazione pubblica nell'ambito del pilastro europeo dei diritti sociali, di cui si dirà più avanti.

La definizione di lavoratore dell'UE

Tornando al punto 2.4 della comunicazione, in questa sezione la Commissione fornisce un'interpretazione del concetto di "lavoratore" rifacendosi alla nozione che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha contribuito a definire¹⁰⁹. In particolare la comunicazione esamina le condizioni necessarie affinché si configuri un rapporto di lavoro secondo il diritto del lavoro e la giurisprudenza dell'UE.

Secondo la CGUE ci si trova in presenza di un rapporto di lavoro quando una persona fornisce, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione¹¹⁰. Questa definizione è altresì utilizzata per stabilire chi debba essere considerato lavoratore ai fini dell'applicazione di determinate direttive europee in ambito sociale. Nella comunicazione vengono poi riportati i criteri essenziali per identificare la sussistenza o meno di un

¹⁰⁹ Ai fini dell'applicazione del diritto nazionale del lavoro gli Stati membri rimangono liberi di estendere la nozione di lavoratore dell'UE a situazioni che esulano dalla definizione dell'UE. Se la valutazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro riguarda l'applicabilità di alcuni strumenti specifici del diritto dell'UE [direttiva sull'orario di lavoro (2003/88/CE) e direttiva sui licenziamenti collettivi (98/59/CE)], le definizioni nazionali dei lavoratori non sono rilevanti. Le definizioni delle leggi nazionali sono inoltre sempre soggette alla valutazione dei tribunali nazionali o europei.

¹¹⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. *Ribadire la libera circolazione dei lavoratori: diritti e principali sviluppi*.

rapporto di lavoro, la quale deve essere stabilita sulla base di una valutazione caso per caso, tenendo conto delle circostanze di fatto che caratterizzano il rapporto tra la piattaforma e il prestatore dei servizi sottostanti. I criteri sono i seguenti:

- l'esistenza di un rapporto di subordinazione;
- la natura del lavoro;
- la presenza di una retribuzione.

Per quanto riguarda il primo criterio, per provare l'esistenza di un rapporto di subordinazione il prestatore di servizi deve agire sotto la direzione della piattaforma di collaborazione, la quale ne determina l'attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro. Secondo quanto riportato nella comunicazione, affinché sia soddisfatto il criterio della subordinazione il prestatore del servizio sottostante non deve essere dunque libero di scegliere quali servizi prestare né come, in virtù del rapporto contrattuale che lo lega alla piattaforma di collaborazione. Viene inoltre precisato che qualora la piattaforma di collaborazione si limiti a trattare il pagamento depositato da un utente e a trasmetterlo al prestatore del servizio sottostante, ciò non implica che la piattaforma di collaborazione determini la retribuzione. Infine l'esistenza della subordinazione non dipende necessariamente dall'effettivo esercizio di una continua gestione o supervisione.

Affinché sia soddisfatto il criterio della natura del lavoro, il prestatore del servizio sottostante deve svolgere un'attività avente valore economico reale ed effettiva, sono escluse quindi le attività puramente marginali ed accessorie. A questo proposito viene sottolineato come nel contesto dell'economia collaborativa le persone forniscano effettivamente servizi puramente marginali ed accessori mediante piattaforme di collaborazione, ciò a voler dire che dal punto di vista teorico tali persone non andrebbero qualificate come lavoratori sebbene la breve durata, l'orario di lavoro ridotto, il lavoro discontinuo o la bassa produttività non possano di per sé escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro. Allo stesso tempo persone che forniscono servizi in maniera più che occasionale possono essere lavoratori subordinati o autonomi, in quanto l'effettiva definizione del loro status dipende da un esame globale di tutti e tre i criteri.

Per quanto riguarda l'ultimo criterio, ovvero quello della retribuzione, la Comunicazione precisa come questo venga usato principalmente per distinguere un volontario da un lavoratore. Ciò significa che quando il prestatore non riceve alcuna retribuzione o riceve

unicamente un rimborso dei costi sostenuti per lo svolgimento delle sue attività, il criterio di retribuzione non si ritiene soddisfatto.

A questo punto sorge spontaneo domandarsi se i criteri sopra menzionati permettano di qualificare gli operatori delle piattaforme come lavoratori. Come sottolinea anche la Commissione, molto dipenderà dalla loro interpretazione. Si pensi ad esempio alle micro-tasks svolte dagli utenti di Amazon Mechanical Turk: se ogni task venisse considerata come un rapporto di lavoro a sé stante, le prestazioni offerte ricadrebbero nella definizione di «attività puramente marginali ed accessorie»¹¹¹. Se al contrario si tenesse conto del rapporto che si instaura tra la piattaforma e il lavoratore, allora sarebbe più verosimile soddisfare tutti e tre i criteri riconoscendo dunque lo status giuridico di lavoratori subordinati.

È opportuno tenere presente che i criteri sopra menzionati fungono esclusivamente da riferimento nell'applicazione della definizione di lavoratore a livello dell'UE, mentre per quanto riguarda gli Stati membri i tribunali nazionali tendono a utilizzare una serie di criteri simili al momento di effettuare la valutazione globale di un determinato rapporto di lavoro. A questo proposito la Commissione Europea suggerisce agli Stati membri di valutare l'adeguatezza delle proprie norme nazionali sul lavoro, tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi e di fornire orientamenti sull'applicabilità delle norme nazionali sul lavoro alla luce dei modelli di lavoro dell'economia collaborativa, con l'obiettivo di aiutare i cittadini a sfruttare pienamente il loro potenziale, aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e stimolare la competitività, garantendo al contempo condizioni di lavoro eque e una protezione sociale adeguata e sostenibile. In sostanza l'organo europeo sollecita i legislatori nazionali a mettere in atto iniziative volte a chiarire l'applicabilità delle normative lavoristiche vigenti al lavoro via piattaforma¹¹².

La risoluzione sull'Agenda elaborata dalla Commissione è stata approvata dal Parlamento europeo il 15 giugno 2017, il quale ha definito la comunicazione un buon punto di partenza per la promozione e la regolazione dell'economia collaborativa.

In particolare il Parlamento ha sottolineato l'importanza di garantire condizioni di lavoro eque e un'adeguata tutela legale e sociale per tutti i lavoratori impiegati nell'economia

¹¹¹ COM(2016)356final.

¹¹² Dagnino E., *Sharing economy e lavoro: cosa dice l'Europa ?*, op. cit.

collaborativa, indipendentemente dal loro status giuridico. Ha esortato quindi gli Stati membri a garantire un'opportuna sorveglianza dei termini e delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro su piattaforma al fine di evitare abusi che vadano ad aggravare la posizione dei lavoratori. Con l'intento di sottolineare l'importanza del diritto a condizioni di lavoro salubri e sicure, della protezione contro i rischi sul luogo di lavoro nonché delle limitazioni dell'orario di lavoro e delle disposizioni relative ai periodi minimi di riposo e alle ferie annuali, il Parlamento ha inoltre sollecitato gli Stati membri a dare piena attuazione alla legislazione pertinente, esortandoli a considerare un aggiornamento del quadro normativo al fine di rimanere al passo con gli sviluppi tecnologici. Infine il Parlamento ha richiesto alla Commissione di esaminare fino a che punto la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale sia applicabile alle piattaforme online, considerando che molte di esse si comportano come degli intermediari e sono strutturalmente simili alle agenzie interinali.

4.1.2 Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali

Il 26 aprile 2017 la Commissione europea ha ufficialmente lanciato una nuova iniziativa denominata "*Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*" che vede tra i suoi obiettivi quello di aggiornare la legislazione europea in tema di politiche sociali e del lavoro¹¹³. Si tratta di un documento che, pur non avendo ancora carattere vincolante, indica agli Stati membri dell'Unione alcuni obiettivi di tutela e protezione dei cittadini da raggiungere e assicurare in tutta Europa.

In particolare il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali stabilisce una serie di principi e diritti fondamentali che riguardano le aree dell'occupazione, della protezione, dell'inclusione sociale, dell'istruzione e delle pari opportunità, con l'obiettivo di affrontare le sfide sociali emergenti e il mutamento del mondo del lavoro, alla luce di nuovi tipi di occupazione derivanti dalle nuove tecnologie e dalla rivoluzione digitale¹¹⁴.

Il Pilastro si basa su 20 principi e diritti fondamentali suddivisi in tre categorie:

- pari opportunità e accesso al mercato del lavoro;
- condizioni di lavoro eque;

¹¹³ <http://secondowelfare.it/primo-welfare/innovazione-sociale/il-pilastro-europeo-dei-diritti-sociali-dalla-proclamazione-dallalto-alla-sua-costruzione-dal-bass.html>

¹¹⁴ <http://documenti.camera.it/leg17/dossier/pdf/ES086.pdf>

- protezione sociale e inclusione.

Per quanto riguarda i lavoratori delle piattaforme sono due le iniziative legislative potenzialmente rilevanti proposte nell'ambito del Pilastro Europeo.

La prima riguarda l'accesso ai sistemi di sicurezza sociale per tutte le forme di occupazione, compreso il lavoro autonomo. L'importanza di questa iniziativa viene colta soprattutto quando si affronta questo dato: in Europa più della metà delle persone sono impiegate in forme di lavoro atipiche o autonome e rischiano di non avere un accesso adeguato alla protezione sociale. Tra di loro troviamo anche i lavoratori delle piattaforme. Ciò impedisce il buon funzionamento dei mercati del lavoro ostacolando la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale e limitando il benessere di una percentuale crescente della forza lavoro¹¹⁵. A questo proposito l'EU-OSHA suggerisce di creare una Direttiva europea contenente delle disposizioni che assicurino (i) diritti di protezione sociale simili per lavori simili e (ii) la trasferibilità dei diritti di protezione sociale acquisiti. In effetti nel documento di consultazione la Commissione indica che l'articolo 153, paragrafo 1, lettera c), del TFUE prevede, entro certi limiti, che l'UE adotti una legislazione in materia di sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori la quale potrebbe essere utilizzata per stabilire un nuovo acquis con l'obiettivo di affrontare le sfide connesse all'accesso alla protezione sociale per i lavoratori atipici.

La seconda invece è compresa nelle iniziative da intraprendere per quanto riguarda il principio dell'occupazione flessibile e sicura. Si tratta di una revisione della direttiva 91/533/CEE relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, al fine di adeguarla alle nuove realtà e alle nuove pratiche nei mercati del lavoro. L'obiettivo sarebbe quello di rafforzare i diritti già contenuti in tale direttiva applicandoli a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di impiego. Ciò significherebbe offrire una tutela aggiuntiva ai lavoratori inquadrati con contratti atipici, compresi i lavoratori delle piattaforme, riconoscendogli il diritto di ricevere informazioni per iscritto in merito agli elementi essenziali del rapporto di lavoro. In aggiunta a ciò la Commissione ha espresso l'intenzione di introdurre un'ulteriore modifica sostanziale alla Direttiva andando a definire un insieme di norme fondamentali che, seppur applicabili a tutti i lavoratori, vadano a rafforzare in particolar

¹¹⁵ European Agency for Safety and Health at work, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, op. cit.

modo le forme di protezione dei lavoratori atipici e occasionali. In particolare secondo la Commissione i diritti che dovrebbero essere attribuiti a un qualsiasi rapporto di lavoro sono i seguenti: il diritto a una durata massima della prova in caso di un periodo di prova, il diritto a una maggiore prevedibilità del lavoro per le persone i cui programmi di lavoro sono per lo più variabili, la possibilità di chiedere di passare a una forma di lavoro più stabile e di ricevere una risposta scritta a questa richiesta, il diritto alla formazione, il diritto a un preavviso ragionevole in caso di licenziamento o risoluzione anticipata del contratto, il diritto ad un risarcimento in caso di licenziamento ingiusto o risoluzione illecita del contratto e, infine, il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie effettiva ed imparziale in caso di licenziamento e trattamento iniquo¹¹⁶.

Per quanto riguarda la modifica della direttiva 91/533/CEE, il 21 dicembre 2017 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva per condizioni di lavoro più trasparenti e prevedibili che va ad aggiornare la precedente, di cui si dirà nel paragrafo successivo.

In generale le iniziative sopracitate si propongono di affrontare la questione della precarietà sociale connessa alle forme di lavoro non standard e al lavoro autonomo, fornendo una protezione minima ai lavoratori “atipici” dell’economia on-demand.

4.1.3 La proposta di direttiva per condizioni di lavoro più trasparenti e prevedibili

Nell’ambito delle iniziative che si inseriscono nel contesto del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, il 21 dicembre 2017 la Commissione Europea ha adottato una proposta di direttiva per condizioni di lavoro più trasparenti e prevedibili in tutta l’UE. La proposta di direttiva va ad aggiornare la direttiva sulle dichiarazioni scritte (91/533/CEE), che riconosce ai lavoratori il diritto di ricevere informazioni per iscritto in merito agli elementi essenziali del rapporto di lavoro.

Secondo Marianne Thyssen¹¹⁷, Commissaria per l’Occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori, tramite questa proposta si intende intervenire in maniera concreta al fine di migliorare la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro dei cittadini europei. L’intervento si rende necessario alla luce dei forti mutamenti

¹¹⁶ European Agency for Safety and Health at work, *Protecting Workers in the Online Platform Economy : An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, op. cit.

¹¹⁷ <http://www.infoparlamento.it/unione-europea/direttive-comunicazioni-regolamenti-sentenze/la-commissione-propone-migliorare-la-trasparenza-la-prevedibilita-delle-condizioni-lavoro/>

del mondo del lavoro che hanno portato all'aumento di forme di occupazione non standard facendo sì che un numero crescente di persone rischi di non venire tutelato dai diritti di base, a partire dal diritto di conoscere le proprie condizioni di lavoro. Secondo la Commissaria, attraverso questa proposta l'aumento dei livelli di trasparenza e prevedibilità andranno a beneficio sia dei lavoratori che delle imprese. La nuova direttiva si rende in questo senso necessaria in quanto quella precedente non sembra più riflettere l'evoluzione delle realtà del mercato del lavoro.

In generale la proposta della Commissione integra e aggiorna gli esistenti obblighi di informare tutti i lavoratori riguardo alle loro condizioni di lavoro e stabilisce nuove norme minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti atipici, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di condizioni di lavoro.

Al fine di aumentare il grado di tutela di questi lavoratori la proposta prevede di:

- allineare la nozione di lavoratore a quella della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Secondo le norme vigenti infatti, le definizioni possono variare e alcune categorie di lavoratori finiscono col rimanere escluse. Impiegando la definizione di lavoratore della giurisprudenza della Corte, la direttiva garantisce la copertura delle stesse categorie generali di lavoratori;
- integrare nell'ambito di applicazione della direttiva forme di lavoro subordinato che al momento sono spesso escluse, come i lavoratori domestici, i lavoratori a tempo parziale marginale o quelli con contratti di brevissima durata, ed estendendola a nuove forme di lavoro subordinato come i lavoratori tramite piattaforma digitale;
- garantire che i lavoratori ricevano un fascicolo informativo aggiornato e ampliato sin dal primo giorno del rapporto di lavoro, e non due mesi dopo come accade attualmente;
- stabilire nuovi diritti minimi, quali il diritto a una maggiore prevedibilità del lavoro per coloro che lavorano per lo più con un orario variabile, la possibilità di chiedere la transizione a una forma di occupazione più stabile e di ricevere una risposta scritta o il diritto alla formazione obbligatoria senza deduzione dello stipendio;
- rafforzare gli strumenti di esecuzione e i mezzi di ricorso come ultima risorsa per risolvere eventuali controversie quando non è sufficiente il dialogo.

Conformemente alla procedura legislativa ordinaria, la Direttiva proposta dovrà essere adottata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea e dovrà essere attuata dagli Stati membri tramite la legislazione o gli accordi collettivi tra le parti sociali. Sebbene l'iter legislativo non sia tra i più brevi, si tratta di una proposta estremamente interessante nell'ambito del percorso verso il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme iniziato nel 2016 con l'Agenda Europea per l'Economia Collaborativa. In questo senso l'interesse del diritto comunitario per queste nuove categorie di lavoratori sta aumentando anche in seguito a recenti stime, secondo cui il 20% dei lavoratori nell'Unione¹¹⁸ – tra cui i platform worker – è attualmente occupato in un lavoro definito “di scarsa qualità”. A partire da questi dati la Commissione ha stimato che, rispetto alla normativa in vigore, la proposta che sostituirà la direttiva del '91 andrà a tutelare altri 2-3 milioni di lavoratori aventi contratti atipici¹¹⁹.

4.2 La proposta italiana: “*Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*”

A livello nazionale si ritiene opportuno segnalare la proposta presentata lo scorso ottobre dal Senatore Ichino, titolata “*Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*”.

Si tratta di un disegno di legge che si inserisce in un contesto in cui il dibattito sui profili lavoristici della gig-economy sta assumendo sempre più rilevanza a livello nazionale, sottolineando l'esigenza di iniziare a pensare ad una tutela specifica per queste nuove forme di lavoro¹²⁰.

La portata del fenomeno del lavoro su piattaforma sta infatti aumentando anche nel nostro paese e in ragione di ciò aumenta anche la necessità di iniziare a discutere degli interventi normativi che possano limitare gli effetti negativi di questa forma di lavoro¹²¹.

¹¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/surveys>

¹¹⁹ <http://www.infoparlamento.it/unione-europea/direttive-comunicazioni-regolamenti-sentenze/la-commissione-propone-migliorare-la-trasparenza-la-prevedibilita-delle-condizioni-lavoro/>

¹²⁰ Massaini M., *Umbrella companies e platform workers: una proposta di legge per la sicurezza sociale*, <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/lavoro-autonomo/quotidiano/2017/11/16/umbrella-company-e-platform-workers-una-proposta-di-legge-per-la-sicurezza-sociale>

¹²¹ Dagnino E., *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, Bollettino ADAPT 33, 9 ottobre 2017.

Un tentativo in questo senso è rappresentato proprio dalla proposta del Senatore Ichino concernente disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale. Sebbene il testo sia ancora in fase di elaborazione e, come avverte il senatore sul proprio sito, non verrà pubblicato sul sito del Senato fino a quando non verranno raccolte eventuali osservazioni in merito, si ritiene opportuno citarne il contenuto e le relative critiche mosse da alcuni autori a seguito della sua pubblicazione.

Innanzitutto occorre sottolineare come, secondo Ichino, i lavoratori che operano nelle piattaforme non possano in alcun modo essere considerati subordinati. In questo senso Ichino sostiene che la posizione dei lavoratori delle piattaforme sia riconducibile a quella dei pony express, per la cui qualificazione giuridica negli anni '80 nacque un analogo dibattito. In particolare la caratteristica che accomuna i pony express agli operatori delle piattaforme è la possibilità di scegliere se rispondere o meno alla chiamata, la quale, facendo venir meno il carattere della "continuità" della prestazione, di fatto ne sancisce una posizione di autonomia dal punto di vista giuridico.

Secondo il Senatore, per i lavoratori delle piattaforme non si può parlare nemmeno di dipendenza economica in quanto essi traggono il loro reddito dal rapporto con una pluralità di committenti. Nonostante ciò Ichino riconosce la necessità di un intervento protettivo in ragione della debolezza che caratterizza queste figure, per le quali non vengono attualmente riconosciute protezioni inderogabili come il diritto al riposo quotidiano, settimanale e annuale o la malattia retribuita. In più Ichino sottolinea come sebbene la disintermediazione consentita dalle piattaforme digitali liberi il lavoratore dalla necessità di inserirsi in un'organizzazione imprenditoriale capace di organizzare e valorizzare il suo lavoro, al contempo lo assoggetta ancor più di prima al confronto con gli altri lavoratori che svolgono la stessa attività, rendendolo schiavo dei suoi difetti, i quali diventano in questo modo più facilmente riconoscibili¹²². In ragione di ciò secondo Ichino l'intervento protettivo non deve avere come obiettivo quello di riconoscere l'esistenza di un'eteroorganizzazione al fine di assoggettare le collaborazioni coordinate e continuative nell'alveo della subordinazione. Prendendo come esempio il caso dei fattorini del food-delivery, secondo il Senatore il criterio del coordinamento spazio-temporale sarebbe soddisfatto solo in parte. In particolare, mentre da un lato il requisito del coordinamento spaziale sussisterebbe, quello temporale sarebbe difficile da riconoscere. Il

¹²² <http://www.pietroichino.it/?p=46512>

coordinamento spaziale esisterebbe addirittura anche nei casi in cui il prestatore non sia formalmente obbligato a seguire un itinerario ben preciso. Secondo l'opinione del Senatore infatti, il fatto di dover prelevare una pietanza presso un preciso ristorante e doverla recapitare nel più breve tempo possibile a un determinato indirizzo rappresenterebbe un vincolo circa il luogo della prestazione più che sufficiente affinché si configuri il requisito del coordinamento spaziale. Per quanto concerne invece il requisito temporale si dovrebbe dimostrare che il contratto vincoli il prestatore a tenersi a disposizione in un certo orario, cosa che per la maggior parte delle piattaforme non accade. Da qui la norma introdotta con il Jobs Act non risulterebbe applicabile in mancanza del requisito del vincolo di orario, rendendo impossibile l'attuazione delle protezioni tipiche del lavoro subordinato.

Una delle problematiche di maggiore interesse sollevate da Ichino in riferimento alle condizioni di svantaggio in cui lavoratori delle piattaforme si trovano costretti ad operare riguarda la retribuzione. In effetti qualificare il rapporto come lavoro autonomo significherebbe escluderlo dall'assoggettamento a standard retributivi minimi secondo quanto disposto dall'ordinamento europeo. A questo proposito il Senatore sostiene che l'UE dovrebbe considerare l'istituzione di un salario minimo "universale", purché determinato con accurata prudenza.

Prima di procedere all'analisi dei contenuti del disegno di legge, si ritiene opportuno fornire le doverose premesse. Uno dei tratti salienti della proposta di Ichino concerne la possibilità per i lavoratori che operano sulle piattaforme di stipulare dei contratti con delle cosiddette "umbrella companies".

Le umbrella companies sono «*imprese che offrono un rapporto di lavoro, anche in forma subordinata, a lavoratori sostanzialmente autonomi dotati di un loro portafoglio-committenti o comunque capaci di entrare direttamente in contatto con le aziende per lo più mediante una piattaforma digitale*¹²³». Queste "società ombrello" offrono ai lavoratori una copertura previdenziale e gestiscono le complicazioni amministrative relative all'incasso dei compensi. Una delle funzioni più importanti svolte dalle umbrella companies è infatti quella mutualistica. Esse costituiscono fondi che hanno una duplice funzione: da un lato consentono di dare continuità ai flussi di reddito dei lavoratori autonomi, e dall'altro ammortizzano i ritardi di pagamento e le eventuali inadempienze

¹²³ <http://www.pietroichino.it/?p=46512>

dei committenti. In alcuni paesi europei le umbrella companies svolgono altresì la funzione di rappresentanza collettiva. Di fatto queste società non fanno altro che simulare dei contratti di lavoro subordinato con l'obiettivo di fornire ai lavoratori autonomi una serie di coperture assicurative. Il contratto è simulato perché di fatto le umbrella companies non sono le dirette creditrici della prestazione lavorativa.

Una famosa società che offre questo tipo di servizi a livello europeo è SMart, attiva anche in Italia. L'attività di questa umbrella company si è rivelata molto importante in paesi come il Belgio, dove la società già nel 2015 aveva stretto accordi con due fra le più importanti piattaforme di food-delivery. In particolare, grazie ai negoziati avviati da SMart si è potuto giungere a un accordo per garantire tutele previdenziali, assicurative e salariali ai riders di queste piattaforme¹²⁴. Si è trattato di un caso unico in Europa, che ha permesso ai lavoratori assistiti da SMart di godere di condizioni lavorative sostanzialmente migliori rispetto a quelle dei loro colleghi di altri paesi. È stato proprio in virtù di queste garanzie, che a seguito del fallimento di Take Eat Easy nel 2016, i fattorini della piattaforma hanno potuto beneficiare del fondo di garanzia di SMart, la quale ha continuato a pagare i loro compensi.

L'idillio tuttavia si è concluso nell'ottobre scorso a seguito della decisione di Deliveroo di interrompere la collaborazione con la società ombrello a partire dal 2018. Da gennaio infatti i lavoratori perderanno tutte le tutele ottenute grazie a SMart, allineando la propria posizione a quella di tutti gli altri fattorini europei, che sono inquadrati come lavoratori autonomi e pagati a cottimo. Bisogna tuttavia sottolineare che la decisione della piattaforma nasce a seguito dell'emanazione di un progetto di legge¹²⁵ da parte del governo belga, il quale ha permesso alla società di cogliere un'opportunità più vantaggiosa in termini di profitto.

Sebbene il governo belga non sia stato in grado di tutelare le necessità e i bisogni concreti di una classe di lavoratori in costante aumento, ciò non significa che lo strumento delle umbrella company non possa risultare utile anche in altri paesi. In effetti esso rappresenta uno dei punti principali della proposta di Ichino, il quale sostiene che il primo passo per

¹²⁴ <http://smartbe.be/fr/news/coursiers-velo-plus-quun-casque-et-des-genouilleres/>

¹²⁵ Il progetto di legge sottrae a fiscalità e contribuzione i redditi da lavoro autonomo fino a 6000€ creando un vantaggio di breve termine per i lavoratori autonomi, che ora non verseranno tasse e contributi ma che domani rischiano l'esclusione dal sistema di protezione sociale. Allo stesso tempo, inquadrare i riders come lavoratori autonomi risulta più conveniente per la piattaforma, che sarà in grado di massimizzare i profitti.

fornire una protezione essenziale ai lavoratori delle piattaforme consista «*nell'eliminare gli ostacoli ordinamentali che impediscono la stipulazione del contratto di lavoro continuativo con le umbrella companies*»¹²⁶. Secondo il Senatore piuttosto che utilizzare contratti “simulati” nella forma del lavoro intermittente¹²⁷, sarebbe più opportuno mettere a disposizione delle parti un nuovo tipo di contratto, che rispetto ad un normale contratto di lavoro subordinato ne riprenda soltanto la forma di pagamento della retribuzione da parte dell'u.c.¹²⁸, con l'attivazione delle assicurazioni obbligatorie e la relativa contribuzione previdenziale.

Inoltre secondo Ichino, per questa categoria di lavoratori si potrebbe adottare un meccanismo analogo a quello istituito dall'articolo 54-*bis* della legge n. 96/2017 per il lavoro occasionale. In particolare i voucher tornerebbero utili per tutti quei lavoratori che decidano di non avvalersi del servizio delle umbrella companies, fornendo un'adeguata copertura previdenziale per invalidità, vecchiaia e infortuni sul lavoro. Rispetto a quanto previsto dall'art. 54-*bis*, non si dovrebbero però applicare le limitazioni della platea degli utilizzatori dei servizi previste per il lavoro occasionale, né alcun limite massimo di compensi erogabili dal singolo utilizzatore, o di compensi percepibili dai singoli lavoratori.

Il contenuto del disegno di legge

Il primo articolo del disegno di legge si occupa di integrare il testo della legge n. 81 del 22 maggio 2017 dedicata al lavoro autonomo con tre nuovi articoli.

L'articolo 17-*bis*, rubricato “*Lavoro per mezzo di piattaforme digitali*” contiene la definizione della figura del “*lavoro mediante piattaforme digitali*”, la quale risulta indispensabile ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 17-*quater*, riguardante i platform workers che non usufruiscono dei servizi di una umbrella company. Nell'articolo viene specificato che per lavoro autonomo mediante piattaforma digitale si intende «*l'attività svolta da prestatori di lavoro autonomo che, non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e*

¹²⁶ European Agency for Safety and Health at work, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, op. cit.

¹²⁷ Si tratta della tipologia di contratti maggiormente utilizzati in Europa.

¹²⁸ Umbrella company.

applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti»¹²⁹.

L'articolo 17-ter invece istituisce il tipo legale del “*contratto di assistenza e protezione mutualistica*”, individuandone con precisione l'oggetto e la funzione economico-sociale, al fine precipuo di consentire alle *umbrella companies* di svolgere per intero la propria funzione di “ricostruzione” della posizione giuridica del lavoratore autonomo con riguardo al suo interesse alla continuità del reddito e alle coperture previdenziali essenziali. Diversamente da quanto accade in altri paesi europei, il contratto di assistenza e protezione mutualistica non sarebbe in questo caso un contratto di lavoro, in quanto non farebbe sorgere in capo alla u.c. un diritto alla prestazione lavorativa, né la configurerebbe come somministratrice della prestazione stessa a utilizzatori terzi. Tuttavia consentirebbe al lavoratore di godere di alcune delle protezioni previste dal contratto di lavoro subordinato, in particolare per quel che riguarda la costituzione della posizione previdenziale e il pagamento dei relativi contributi. In particolare l'articolo dispone che «*i lavoratori di cui all'articolo 17-bis, quando non appartengano a categorie per le quali sia in vigore un regime di previdenza obbligatoria, possono stipulare con una società di capitali o cooperativa un contratto che preveda l'incasso da parte della società stessa dei compensi relativi all'attività di lavoro mediante piattaforma e il pagamento da parte della società dei compensi stessi ai lavoratori secondo modalità tendenti ad assicurare continuità del reddito, dedotta una quota di servizio contrattualmente determinata, nonché la contribuzione previdenziale, destinata alla Gestione Speciale dell'Inps, al Fondo di Garanzia di cui all'articolo 2 della legge 29 maggio 1982 n. 297, e all'Inail, nelle misure che verranno stabilite con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali entro 90 giorni dalla pubblicazione della presente legge sulla Gazzetta Ufficiale*». Al secondo comma di questo articolo si stabilisce che il contratto può essere stipulato dalla società anche con un lavoratore autonomo non rientrante nella fattispecie definita dall'articolo 17-bis. In questo caso, qualora il lavoratore interessato sia assoggettato a un regime previdenziale obbligatorio di categoria, i contributi previdenziali sono versati all'ente previdenziale competente direttamente dalla società titolare del contratto. Il quarto e il quinto comma dell'articolo estendono al credito del lavoratore nascente dal contratto di assistenza e protezione mutualistica, rispettivamente, la garanzia prevista per i lavoratori subordinati

¹²⁹ <http://www.pietroichino.it/?p=46512>.

a carico del Fondo di Garanzia dell'Inps e il primo grado di privilegio in caso di insolvenza della debitrice, a norma dell'articolo 2751-*bis* del Codice civile, n. 1, al pari di ogni altro credito di lavoro.

Infine l'articolo 17-*quater* si propone di assicurare le protezioni minime costituzionalmente dovute al lavoratore che, per scelta o per necessità, non stipula il contratto di assistenza e protezione mutualistica con una *umbrella company*. I lavoratori che compiono questa scelta e che non appartengano a ordini, albi o elenchi professionali per i quali operino apposite Casse di previdenza, possono avvalersi della piattaforma Inps istituita dal comma 54-*bis* della legge 21 giugno 2017 n. 96, per il pagamento di retribuzione e contribuzione previdenziale del lavoro subordinato occasionale. All'interno di questa disposizione viene inoltre imposta una regola per lo standard retributivo minimo, con la speranza che essa superi in maniera agevole il vaglio di conformità con il diritto europeo. In particolare si dispone che quando la prestazione cui il compenso si riferisce non venga definita o misurata in ragione del tempo, si debba tener conto dell'impegno temporale che normalmente la prestazione stessa richiede.

L'ultimo comma dell'articolo disciplina il trattamento fiscale dei compensi pagati nel regime previsto nel comma precedente, disponendo che sui di essi non vengano applicate ritenute d'acconto Irpef, ma che il percettore sia tenuto alla denuncia dei redditi in questo modo percepiti, quando essi, da soli o cumulati con redditi di altra fonte, superino la soglia minima dell'imponibilità.

L'articolo 2 del disegno di legge prevede che le nuove norme entrino in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione del decreto del ministero del Lavoro di cui all'articolo 17-*ter*, comma 1, ma comunque non oltre il novantunesimo giorno successivo alla pubblicazione della nuova legge. Secondo Ichino infatti la dilazione risulta necessaria sia per dare il tempo necessario ai soggetti interessati per informarsi compiutamente sul contenuto della nuova disciplina, sia per evitare che i primi contratti di assistenza e protezione mutualistica vengano stipulati prima che sia regolata la materia della relativa contribuzione previdenziale.

Infine l'articolo 3 contiene la clausola di non onerosità della nuova legge per l'Erario. A questo proposito Ichino segnala che la legge avrà un effetto positivo per il bilancio statale, facendo emergere e rendendo trasparente lavoro oggi in gran parte irregolare.

Critiche alla proposta di Ichino

Sebbene la proposta presentata dal Senatore Ichino rappresenti l'unico tentativo concreto di regolamentare le forme di lavoro su piattaforma attraverso una disciplina specifica, non sono mancate le critiche riguardo alcuni punti contenuti nelle disposizioni. In particolare una prima nota critica al tentativo di regolazione giuridica del lavoro su piattaforma è stata elaborata da Dagnino¹³⁰. Sebbene l'autore convenga che – almeno nella maggior parte dei casi – il tentativo di classificare i lavoratori come subordinati sia utopico, ritiene tuttavia che all'interno della disciplina proposta non vengano adeguatamente prese in considerazione le esigenze di tutela sollevate dal rapporto tra piattaforma e lavoratore. In particolare Dagnino segnala la mancata attenzione nell'analizzare le effettive necessità di tutela che sorgono da questo tipo di rapporto, riferendosi soprattutto alle problematiche connesse al funzionamento dei sistemi reputazionali gestiti dalle piattaforme, o alle questioni relative alla formazione e all'esercizio della voce collettiva.

In questo senso l'autore cita i provvedimenti francesi contenuti nella Loi Travail, i quali riconoscono ai lavoratori autonomi impegnati in una relazione lavorativa caratterizzata da una dipendenza economica e tecnica nei confronti di una piattaforma digitale, il diritto ad accedere ad una formazione professionale continua, (per la quale la piattaforma è l'unica responsabile) e il diritto di intraprendere un'azione collettiva a difesa dei loro interessi¹³¹.

Successivamente Dagnino si sofferma sulla definizione di lavoratore della piattaforma contenuta nel primo articolo della proposta. In particolare l'autore segnala come questa risulti essere piuttosto limitativa rispetto alla eterogeneità dei soggetti che prestano il proprio lavoro sulle piattaforme, escludendo peraltro sia tutti i professionisti iscritti all'ordine (che pur si avvalgono delle piattaforme digitali), sia coloro i quali sono soggetti a regimi previdenziali obbligatori. Questa critica appare del tutto fondata in ragione del fatto che spesso sono proprio i professionisti iscritti all'albo ad avvalersi del lavoro su piattaforma operando in qualità di freelance. Inoltre al di là di ciò, tale esclusione va ad incidere soprattutto sull'operatività del meccanismo relativo alle prestazioni occasionali,

¹³⁰ <http://www.pietroichino.it/?p=46512>

¹³¹ Artt. L7342-6 e L7342-3 del Code du Travail introdotto ai sensi dell'art. 60 della Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

che, secondo quanto disposto dall'art. 17-*quater*, viene riservato ad una ridotta parte dei lavoratori tramite piattaforma.

Infine la critica di Dagnino si concentra sull'art. 17-*ter* che disciplina il contratto di assistenza e protezione mutualistica. In particolare l'autore segnala una difficoltà interpretativa rispetto alla definizione dell'ambito applicativo del secondo comma. Quest'ultimo infatti fa riferimento a modalità diverse rispetto a quelle di cui all'articolo 17-*bis* senza chiarire se la disciplina di cui al comma sia rilevante solo per i lavoratori autonomi che non usufruiscono dei servizi delle piattaforme o anche per i lavoratori da piattaforma che appartengano ad ordini o si trovino sottoposti a regimi previdenziali obbligatori. Secondo Dagnino, sebbene un'interpretazione restrittiva potrebbe portare ad escludere i secondi dal momento che in quel caso non si tratterebbe tanto di modalità di prestazione diverse quanto di una diversa condizione soggettiva dei lavoratori, la volontà dei proponenti sembrerebbe propendere nel senso di un più ampio ambito applicativo. Inoltre rileva delle perplessità rispetto alla compatibilità di tale disposizione in relazione ai diversi regimi previdenziali previsti nell'ambito del lavoro autonomo. In questo senso l'autore si interroga sulle possibili modalità di raccordo tra il funzionamento di tale contratto e i diversi regimi previdenziali.

Infine si ritiene opportuno citare anche il documento elaborato da SMart, in cui vengono mosse alcune critiche alla proposta dell'on. Ichino¹³². In particolare la società sottolinea come non si sia tenuto conto dell'esigenza di prevedere ulteriori tutele fondamentali quali il diritto al sussidio di disoccupazione, sottolineando in aggiunta che la tutela in situazioni di maternità e malattia risulti largamente inferiore a quella garantita da un rapporto di lavoro dipendente. Sebbene la società non sia contraria al modello dell'umbrella company, essa afferma che sarebbe preferibile affidarsi a tipologie contrattuali già esistenti come il contratto intermittente, il quale sarebbe in grado di soddisfare sia l'esigenza di tenere conto della natura discontinua delle prestazioni di questi lavoratori, sia quella di garantire loro adeguate protezioni sociali e un equo compenso in modo da ridurre le caratteristiche di precarietà.

Al di là delle critiche mosse nei confronti di alcune disposizioni contenute nella proposta, è opportuno sottolineare che ci troviamo di fronte ad un tentativo di regolamentazione di indubbio interesse poiché di fatto rappresenta la prima risposta concreta alle esigenze di

¹³² <http://www.pietroichino.it/?p=46512>.

tutela dei platform workers italiani. Sebbene la posizione di Ichino possa apparire per certi versi contestabile, possiede il merito di restituire dignità a questi lavoratori suggerendo delle soluzioni che siano in grado di superare gli ostacoli che oggi ne limitano la protezione.

Nell'attesa che la proposta venga ufficialmente presentata e che le parti politiche si mettano al lavoro per aggiornare il diritto del lavoro, l'unico strumento che permetterà ai lavoratori di far valere i propri diritti rimarrà quello giudiziario. Spetterà ai giudici dunque stabilire se, e in quali casi, sussistano i presupposti per riconoscere ai lavoratori delle piattaforme maggiori tutele attraverso l'applicazione delle norme riservate al lavoro subordinato, oppure, al contrario, essi debbano continuare ad essere considerati dei lavoratori autonomi.

CONCLUSIONI

L'obiettivo di questo elaborato è stato quello di analizzare l'impatto che il nuovo modello economico dell'on-demand economy sta producendo sul lavoro e in particolare sulla figura del lavoratore su piattaforma.

Sebbene la forza lavoro operante in questo nuovo contesto presenti dei tratti di forte eterogeneità in virtù delle diverse caratteristiche dei servizi offerti dalle varie tipologie di piattaforma, l'analisi condotta ha potuto sottolineare come la maggior parte di questi lavoratori condivida una posizione di forte debolezza economica all'interno del mercato del lavoro odierno. Questa condizione è principalmente dovuta allo status giuridico con cui questi lavoratori sono inquadrati, ovvero quello di lavoratori autonomi. Questa qualificazione nella maggior parte dei casi non riflette le reali condizioni in cui questi soggetti sono costretti ad operare, privandoli così delle tutele necessarie e sancendo di fatto una vera e propria mercificazione del lavoro umano.

In realtà si è potuto notare come questa nuova categoria di lavoratori presenti una serie di caratteristiche che ne rende estremamente complicata la classificazione tra autonomia e subordinazione. Questo ha portato alcuni stati ad interrogarsi sulla reale natura giuridica di questi rapporti, individuando in certi casi i tratti tipici della subordinazione al fine di garantire l'applicazione dei sistemi di tutela creati per il lavoro dipendente. A livello internazionale alcune giurisdizioni si stanno altresì interrogando sulla possibilità di creare una categoria ad hoc per questi lavoratori; un tertium genus che si posizioni a metà strada tra autonomia e subordinazione per fornire una risposta concreta al problema qualificatorio.

In generale le problematiche che incidono maggiormente sui lavoratori delle piattaforme derivano dalla mancanza di sicurezza economica che li caratterizza, la quale si ripercuote inoltre sulla salute e sulla sicurezza, ma non solo. Le dinamiche tipiche del lavoro su piattaforma infatti fanno sì che i lavoratori siano inermi anche di fronte ai meccanismi discriminatori derivanti dall'utilizzo dei sistemi feed-back, i quali nei casi più gravi possono risultare determinanti nell'estromettere il lavoratore dalla piattaforma.

Infine le caratteristiche intrinseche di questa categoria di lavoratori vanno altresì a limitarne la possibilità di rivendicazione collettiva. In questo senso infatti, non essendo lavoratori dipendenti, i lavoratori delle piattaforme non godono dei diritti e delle

prerogative collegate all'azione collettiva, la quale in ogni caso risulta difficile da organizzare a causa dell'assenza di legami diretti tra i lavoratori e della diversità dei loro interessi.

In generale per risolvere le problematiche connesse alla sostenibilità sociale di questo nuovo paradigma economico, quello che si rende necessario è un intervento normativo che sia in grado di identificare le tutele applicabili a questi lavoratori.

In questo elaborato si è dimostrato come alcuni paesi europei stiano già affrontando questa problematica intervenendo con strumenti diversi. A livello normativo la Francia ad esempio ha già previsto una regolazione specifica per il lavoro su piattaforma nell'ambito della Loi Travail emanata nel 2016, diventando l'unico paese europeo a prevedere una legislazione specifica. In Germania invece, una coalizione di piattaforme di crowdwork ha elaborato un codice di condotta in grado disciplinare i livelli minimi di pagamento da parte delle piattaforme, accrescere la condivisione dei criteri applicati dagli algoritmi reputazionali e selettivi, e garantire la liceità dei contenuti scambiati online.

Per quanto riguarda il contesto italiano si ritiene invece che le istituzioni non stiano compiendo gli sforzi necessari a riempire questo vuoto normativo, rischiando che gli effetti negativi connessi a questo fenomeno si moltiplichino molto rapidamente.

Se il «*il lavoro non è una merce*» come sancisce l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, è necessario superare gli ostacoli giuridici che impediscono a questi lavoratori di godere delle tutele necessarie nel pieno rispetto del principio costituzionale che stabilisce che il lavoro va tutelato in tutte le sue forme e applicazioni.

BIBLIOGRAFIA

Aloisi A., *"Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of 'on-demand/gig-economy platforms'"*, Comparative Labor Law & Policy Journal 37, no. 3, 2016.

Aloisi A., *"Il lavoro 'a chiamata' e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele"*, Labour & Law Issues 2, no. 2, 2016.

Aloisi A., *"Tablet e picchetti il nuovo sindacato è digitale tra i precari della gig-economy che usano la tecnologia per ottenere diritti"*, Pagina99, 10 marzo 2017.

Aloisi A., De Stefano V., *"Accordo Uber-autisti: un "piatto di lenticchie" da 100 milioni di dollari"*, 26 aprile 2016, <http://www.linkiesta.it/it/article/2016/04/26/accordo-uber-autisti-un-piatto-di-lenticchie-da-100-milioni-di-dollari/30120/>.

Antonmattei P., Sciberras J., *"Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?" Rapport à M. Le Ministre Du Travail, Des Relations Sociales, de La Famille et de La Solidarité*, novembre 2008.

Balaram B., J. Warden, Wallace-Stephens F., *"Good gigs: a fairer future for the U.K.'s gig economy"*, aprile 2017.

Barberis P., Chiriatti L., *"Sharing Economy – Un'occasione da condividere"*, Volta Paper, 2016.

Berg J., *"Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers"*, Comparative Labor Law & Policy Journal V.37, 3, 2016.

Botsman R., *"Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't?"*, 27 maggio 2015, <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>.

Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *"Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato"*, UTET Giuridica, 2016.

Cherry M., Aloisi A., *"Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach"*, American University Law Review, 2017.

Chesalina O., *“Platform economy as a challenge for social security in Germany”*, 5th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Ginevra, 3-5 luglio 2017.

Code of conduct, disponibile su: <http://crowdsourcing-code.com/>

Commissione Europea, *“Un’agenda Europea per l’economia collaborativa,”* COM(2016) 356 final, Bruxelles, 2.6.2016.

Dagnino E., *“Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie”*, Labour & Law Issues 1, no. 2, 2015.

Dagnino E., *“La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino”*, Bollettino ADAPT 33, 9 ottobre 2017.

Dagnino E., *“Sharing economy e lavoro: cosa dice l’Europa?”*, Bollettino ADAPT, 4 giugno 2016.

Dagnino E., *“Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy”* ADAPT Labour Studies, giugno 2015.

Däubler W., Klebe T., *“Crowdwork: datore di lavoro in fuga?”*, in Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, no.151, 2016.

Di Meo R., *“Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”*, Labour & Law Issues 3, no. 2, 2017.

Donini A., *“Il lavoro digitale su piattaforma”*, Labour & Law Issues 1, no. 1, 2015.

Donini A., *“Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale”* in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017.

European Agency for Safety and Health at Work, *“Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU”*, 2017.

Forlivesi M., *“Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web”*, in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017.

Frenken K., Meelen T., Arets M., *“Smarter regulation for the sharing economy”*, The Guardian, 20 maggio 2015.

Frenken K., Schor J., *“Putting the sharing economy into perspective”*, Environmental Innovation and Societal Transitions 23, 2017.

Harris S., Krueger A., *“A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*”, The Hamilton Project, Discussion Paper 2015.

Howe J., *“The rise of crowdsourcing”*, Wired Magazine, <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

Ichino P., *“Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale”*, Disegno di legge n. 2934, 2017.

Liebman W. B., Lyubarsky A., *“Crowdworkers, the Law and the future of work: the U.S.”*, in Waas B., Liebman W. B., Lyubarsky A., Kezuka K., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag GmbH, Francoforte, 2017.

Massaini M., *“Umbrella companies e platform workers: una proposta di legge per la sicurezza sociale”*, <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/lavoro-autonomo/quotidiano/2017/11/16/umbrella-company-e-platform-workers-una-proposta-di-legge-per-la-sicurezza-sociale>

Mettling M. B., *“Transformation numérique et vie au travail,”* settembre 2015.

Ministero del Lavoro, Interpello n.12/2013 del 27 marzo 2013.

Pacella G., *“Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell’utenza?”*, Labour & Law Issues 3, no. 1, 2017.

Perulli A., *“Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects”*, 2002.

Prassl J., Risak M., *“Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”*, Comparative Labor Law & Policy Journal 27, no. 3, 2016.

Rota A., *“Tutela della salute e della sicurezza dei lavori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie”*, in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017.

Scholz T., *“Il cooperativismo di piattaforma,”* <http://www.alleanzacooperative.it/uffici-studi/wp-content/uploads/2016/07/Il-Cooperativismo-di-piattaforma-v1.pdf>

Singer N., *“In the sharing economy, workers find both freedom and uncertainty”*, in The New York Times, 16 agosto 2014.

SMart, “*Note alla proposta di legge ‘Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale’*”, <http://smart-it.org/media/uploads/2017/11/Note-alla-proposta-di-legge.pdf>

Smith R., Leberstein S., “*Rights on demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*”, NELP (National Employment Law Project), settembre, 2015.

Steinmetz K., “*See how big the Gig economy really is*”, Time, 6 gennaio 2016, <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>.

Tremolada L., “*Robot e lavoro: gli effetti dell’automazione per settore e per mansione*”, 21 febbraio 2017, <http://www.infodata.ilsole24ore.com/2017/02/21/robot-lavoro-gli-effetti-dellautomazione-settore-mansione/>.

Tullini P., “*C’è lavoro sul web?*”, Labour & Law Issues 1, no. 1, 2015.

Tullini P., “*La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell’impresa*” in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017.

SITOGRAFIA

[https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>](https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse)

<https://www.danea.it/blog/freelance-cos-e-cosa-significa/>

<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

<http://www.infoparlamento.it/unione-europea/direttive-comunicazioni-regolamenti-sentenze/la-commissione-propone-migliorare-la-trasparenza-la-prevedibilita-delle-condizioni-lavoro/>

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys>

<http://www.pietroichino.it/?p=46512>