



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management
Curriculum Amministrazione, Finanza e Controllo

**ASPETTI RILEVANTI
DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
NELLA GIG ECONOMY**

**RELEVANT ASPECTS
OF WORK ORGANIZATION
IN THE GIG ECONOMY**

Relatore:
Prof. Enrico Cori

Tesi di laurea di:
Alessandra Pompei

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1: ASPETTI GENERALI DELLA GIG ECONOMY	5
1.1. Che cosa si intende con il termine “gig economy”	5
1.2. Fattori che ne hanno favorito lo sviluppo	15
CAPITOLO 2: LE PIATTAFORME DIGITALI: CARATTERISTICHE DI FUNZIONAMENTO	21
2.1. Le piattaforme digitali	23
2.2. L’utilizzo degli algoritmi e i rischi connessi	34
2.3. Tipologie di piattaforme	37
2.3.1. Un approfondimento sul crowdsourcing e su Amazon Mechanical Turk	45
2.3.2. La piattaforma Uber	52
2.3.3. Le piattaforme del food delivery	54
2.4. Vantaggi e svantaggi derivanti dall’utilizzo delle piattaforme digitali	57
CAPITOLO 3: ASPETTI GIURIDICI INERENTI IL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS	63
3.1. I riders	64
3.2. Un panorama delle sentenze italiane riguardanti i riders	67
3.2.1. Le sentenze riguardanti i riders di Foodora	73
3.2.2. Le sentenze del Tribunale di Milano e di Palermo	80
3.3. Le sentenze di altri paesi	83
3.4. Le prime tutele	87
3.4.1. La Carta di Bologna del 2018 e la Legge della Regione Lazio del 2019	93
3.4.2. Tutele riconosciute al di fuori del contesto italiano	96
CAPITOLO 4: ASPETTI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO NELLA GIG ECONOMY ..	99
4.1. La flessibilità del lavoro	101
4.2. Il controllo e il coordinamento	105
4.2.1. La valutazione e il controllo dei lavoratori	105
4.2.2. Il coordinamento	116
4.3. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro	119

CONCLUSIONI.....	129
BIBLIOGRAFIA.....	131
SITOGRAFIA	137

INTRODUZIONE

L'obiettivo di questo elaborato è quello di analizzare i principali caratteri dell'organizzazione del lavoro nei modelli lavorativi emergenti nell'ambito delle piattaforme digitali che rientrano nella gig economy.

Il lavoro svolto tramite le piattaforme digitali rappresenta un fenomeno in continua e rapida crescita ed è interessante analizzarlo per poter comprendere che cosa comporta sia all'impresa che utilizza le piattaforme digitali per favorire l'incontro tra lavoratori e clienti ed erogare dei servizi, che nei confronti dei lavoratori.

Per poter fare ciò ho eseguito una ricerca bibliografica e un'analisi di libri e articoli riguardanti sia gli aspetti inerenti all'ambito organizzativo che quelli inerenti all'ambito giuridico; questa scelta è stata dettata dall'approccio multidisciplinare che necessita di essere adottato con riferimento al particolare oggetto di studio. Di seguito si illustra brevemente l'articolazione della tesi per capitolo.

Nel primo capitolo si parlerà in maniera generale della gig economy, in modo da poter comprendere il significato del termine e le caratteristiche di questo fenomeno. Successivamente, nel secondo capitolo, si procederà ad analizzare le piattaforme digitali per poter comprendere più nel dettaglio la loro diffusione, gli ambiti di attività in cui operano e le loro caratteristiche, fino ad arrivare ad analizzare i vantaggi e gli svantaggi per i vari soggetti coinvolti nell'ambito delle attività lavorative svolte attraverso le piattaforme digitali.

Nel terzo capitolo verranno analizzati gli aspetti giuridici come la qualificazione giuridica e le tutele che riguardano i lavoratori della gig economy, nello specifico verranno discussi principalmente quelli relativi ai riders. Si procederà ad un'analisi delle varie sentenze emesse dai Tribunali italiani e non, e delle tutele che in maniera graduale sono state riconosciute negli ultimi anni.

Questi primi tre capitoli hanno la funzione di fornire un contesto e degli strumenti per poter meglio comprendere le scelte organizzative che verranno illustrate nel quarto capitolo. Qui si procederà ad analizzare le principali peculiarità dell'organizzazione del lavoro nell'ambito delle piattaforme digitali della gig economy, con particolare riferimento ai temi del controllo, del coordinamento e della flessibilità.

CAPITOLO 1

ASPETTI GENERALI

DELLA GIG ECONOMY

1.1. Che cosa si intende con il termine “gig economy”

Negli ultimi anni si è assistito ad una crescita dell'utilizzo del termine “gig economy”, per descrivere i rapporti di lavoro di natura occasionale che si possono concretizzare nello svolgimento di un singolo compito o “gig”.

Con il termine “gig” si vuole indicare una performance legata ad un singolo ingaggio¹; da qui il termine “gig economy” che si utilizzava già all'inizio del secolo scorso nell'ambito del mondo della musica jazz, per indicare il singolo ingaggio di lavoro per una serata. Da questo ambito il termine si è esteso a tutto il mondo della musica in generale, per poi successivamente essere utilizzato per indicare qualsiasi ingaggio saltuario².

¹ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional Papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

² P. MAGLIOCCO, *Che cos'è la gig economy?*, La Stampa, 24 febbraio 2018, <https://www.la-stampa.it/cultura/2018/02/24/news/che-cos-e-la-gig-economy-1.33984250>.

La gig economy è caratterizzata da accordi di lavoro a breve termine che coinvolgono tre soggetti, ovvero il cliente che è colui che può, tramite un computer o un'applicazione, richiedere un servizio, il lavoratore che svolge l'attività o compito e il datore di lavoro che viene rappresentato dalle piattaforme digitali.

La gig economy può rappresentare per i lavoratori, grazie per esempio alla flessibilità degli orari, una possibilità per poter integrare il proprio reddito, svolgendo dei lavori occasionali. Alcuni soggetti vedono il lavoro svolto tramite le piattaforme come capace di offrire flessibilità, un reddito aggiuntivo e un più semplice accesso al mercato del lavoro. L'emergere delle piattaforme digitali può permettere una riduzione delle barriere al lavoro grazie alla creazione dei meccanismi di valutazione della reputazione dei lavoratori, che, permettendo ai clienti di fornire un giudizio sul servizio ricevuto, possono esprimere la qualità della prestazione svolta dal lavoratore e sostituirsi alle qualifiche formali normalmente richieste. Questo metodo rappresenta, per i clienti, una garanzia della qualità del servizio³.

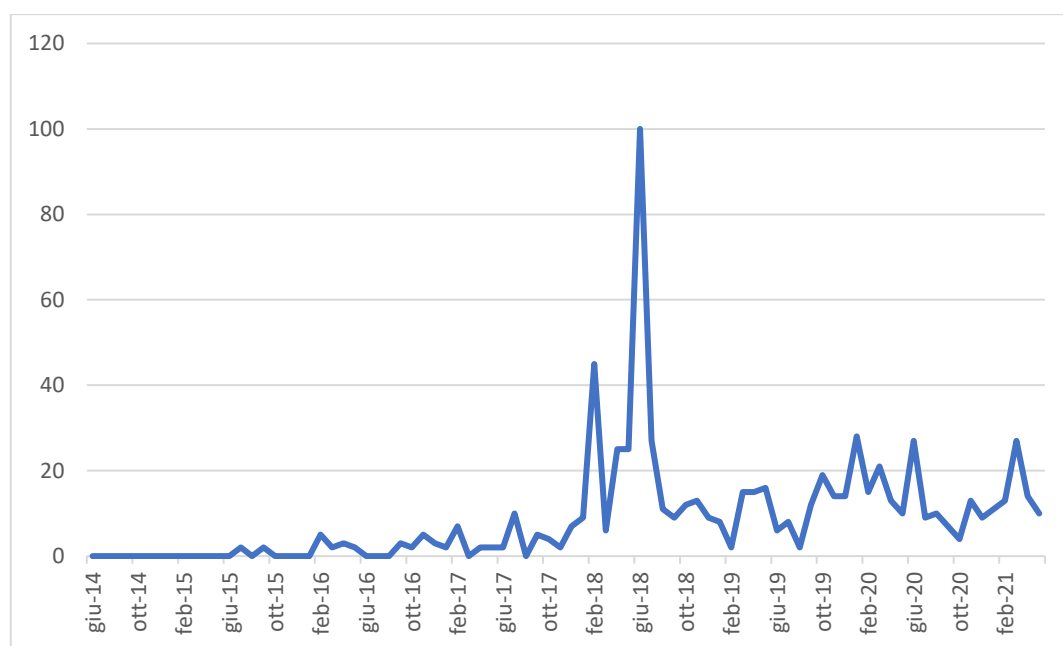
Potrebbe però essere visto da alcuni come un modello che legittima delle forme lavorative precarie. Bisogna quindi tenere in considerazione che questa forma di lavoro potrebbe peggiorare le condizioni lavorative e sono, di conseguenza, necessarie opportune tutele. È necessario, inoltre, fare in modo che non

³ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

vengano applicate regole differenti riguardanti l'erogazione degli stessi servizi, all'interno dell'economia tradizionale e della gig economy.

Un modo per comprendere la diffusione in Italia del termine "gig economy" tra la popolazione, è quello di analizzare le ricerche effettuate sul motore di ricerca "Google" dagli utenti. Nella figura 1.1. viene mostrato il trend delle ricerche effettuate in Italia.

Figura 1.1. - Ricerche effettuate in Italia del termine "gig economy" su Google, periodo 31 maggio 2014 - 31 maggio 2021.

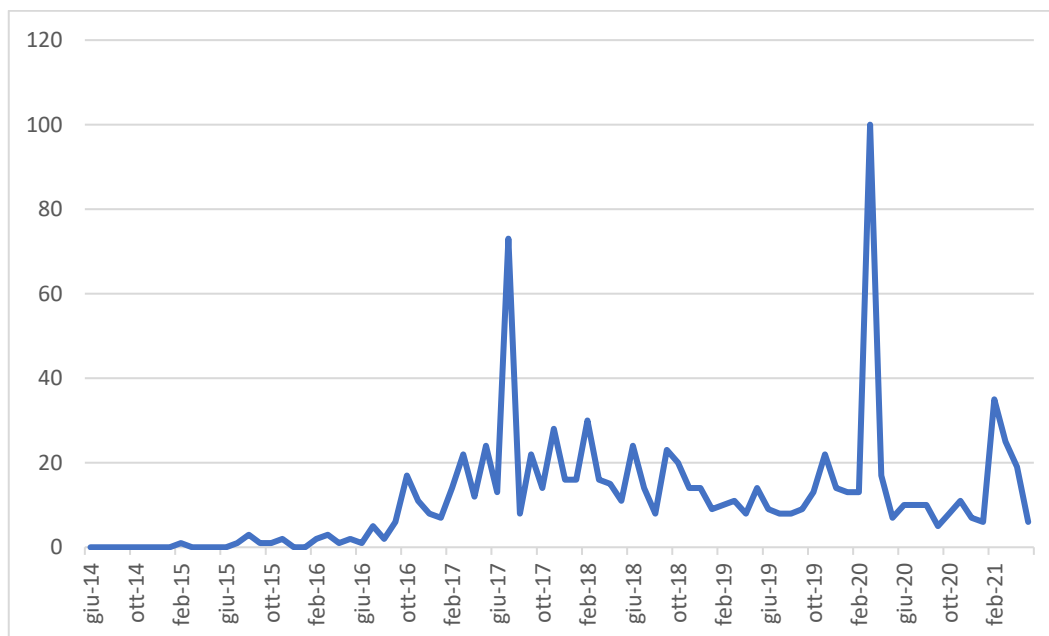


Fonte: elaborazione propria sulla base dei dati forniti da Google Trends.

Da questo grafico si può osservare l'andamento delle ricerche effettuate dalla popolazione italiana su Google riguardo il termine "gig economy"; emerge che le ricerche sono iniziate nel luglio del 2015 per poi successivamente crescere in maniera graduale, fino ad arrivare ad un picco nell'estate del 2018, precisamente nel mese di giugno. Da questo grafico si può osservare il crescente interesse riguardo la comprensione del significato del termine, questo viene dimostrato anche dalle query associate, ovvero i termini di ricerca, cercate da coloro che hanno effettuato una ricerca riguardo il termine "gig economy", che mostrano che gli utenti cercavano anche per esempio "gig economy significato", "gig economy traduzione", "gig economy definition" e "gig economy wikipedia".

Si possono poi analizzare gli andamenti delle ricerche del termine nel Regno Unito, questi vengono mostrati nella figura 1.2. in cui si può osservare un trend differente rispetto all'Italia in quanto si è registrato un primo picco nel luglio del 2017 ed un secondo più elevato nel marzo del 2020.

Figura 1.2. - Ricerche effettuate nel Regno Unito del termine “gig economy” su Google, periodo 31 maggio 2014 - 31 maggio 2021.

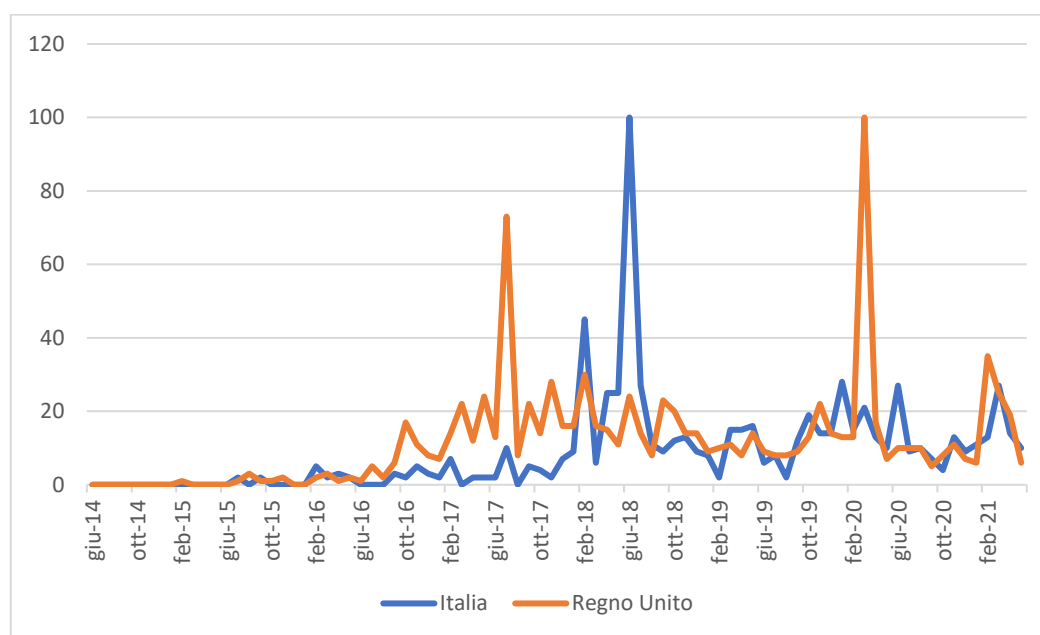


Fonte: elaborazione propria sulla base dei dati forniti da Google Trends.

Ho deciso di scegliere questo paese per poter effettuare un confronto con gli andamenti delle ricerche fatte in Italia, perché entrambi i paesi sono stati oggetto di un considerevole dibattito e diverse sentenze riguardo la qualificazione giuridica dei lavoratori della gig economy. Nel Regno Unito c'è stata, il 10 novembre 2017, una sentenza che ha confermato la sentenza di primo grado del 28 ottobre 2016, che ha stabilito che i drivers di Uber non possono essere considerati lavoratori autonomi. Invece in Italia, negli ultimi anni, c'è stato un acceso dibattito riguardo la qualificazione giuridica dei riders come lavoratori autonomi oppure subordinati, a

questo proposito la prima sentenza riguardante i riders è stata emessa dal Tribunale del lavoro di Torino nel 2018.

Figura 1.3. - Ricerche effettuate in Italia e nel Regno Unito del termine “gig economy” su Google, periodo 31 maggio 2014 - 31 maggio 2021.



Fonte: elaborazione propria sulla base dei dati forniti da Google Trends.

In questo grafico vengono illustrati entrambi i paesi, l’Italia rappresentata con una linea blu e il Regno Unito rappresentato invece con una linea color arancione. Si può notare che nel Regno Unito le persone hanno iniziato prima, dal punto di vista temporale, a cercare il termine “gig economy” e quindi ad interessarsi al suo significato.

Ci si può chiedere se il termine “gig economy” stia a significare qualcosa di nuovo oppure no. A questo proposito, si possono analizzare i risultati di una ricerca⁴ condotta nel Regno Unito, il cui obiettivo è quello di stabilire se il lavoro svolto nella gig economy rappresenta un concetto nuovo, se è un sottotipo o se è un concetto ridondante. Lo studio è stato svolto tramite l’intervista di 27 individui tra cui responsabili politici, lavoratori della gig economy e funzionari sindacali. Da alcune interviste effettuate emerge come, secondo alcuni, la gig economy non è un termine nuovo ma viene utilizzato per descrivere qualcosa che c’era già, rappresentando problemi vecchi che vengono espressi in nuove forme. Le conclusioni di questo studio evidenziano che la gig economy può essere collocata nell’ambito del lavoro precario come sottotipo di esso, essendoci una mancanza di differenziazione tra questi. Viene infine detto che la gig economy può incrementare problemi riguardanti il controllo e l’insicurezza del lavoro a seguito dei possibili cambiamenti derivanti dall’evoluzione tecnologica.

Se si pensa al fatto che la gig economy è caratterizzata da contratti tra lavoratori, datori di lavoro e clienti, che hanno una breve durata, non la si può ritenere come qualcosa di nuovo, ma piuttosto una versione digitale di tutti quegli accordi di lavoro di natura casuale, di libero professionista o contingente, che avevano caratterizzato la prima metà del novecento, riapparso successivamente negli ultimi

⁴ T. MONTGOMERY, S. BAGLIONI, *Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work*, International Journal of Sociology and Social Policy, 2020.

trent'anni⁵. Si può pensare, per esempio, ai lavoratori dello spettacolo come gli attori o i musicisti, che venivano assunti, ancor prima della diffusione delle piattaforme digitali, per svolgere attività lavorative di breve termine.

Si può quindi affermare che lo svolgimento di prestazioni lavorative di natura occasionale non rappresenta qualcosa di nuovo introdotto dall'era digitale. L'ampia diffusione delle tecnologie digitali ha comportato un incremento dell'interesse verso la gig economy, essendo cresciute negli ultimi anni le piattaforme digitali in grado di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di prestazioni di lavoro di natura occasionale⁶ e perché è stato scoperto che la gig economy non riguarda solo i giovani e gli studenti che svolgono delle attività lavorative in maniera saltuaria, ma un numero elevato di soggetti non rientranti in queste due categorie.

Il lavoro nel contesto della gig economy vede coinvolti dei soggetti che hanno poche o addirittura inesistenti interazioni con i datori di lavoro e che vengono impiegati per svolgere specifici compiti, che non permettono loro di fare affidabilità su salari oppure orari prevedibili.

Si possono individuare diverse tipologie di lavoratori della gig economy, ci sono coloro che svolgono un servizio di taxi utilizzando la propria auto, oppure che consegnano cibo a domicilio o che forniscono riparazioni in casa o ripetizioni private. Questi possono svolgere le proprie attività lavorative all'interno del contesto

⁵ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, Perspectives on Work, Vol. 20, 2016.

⁶ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, Economia & management, N. 3, 2019.

della gig economy, o perché scelgono questo tipo di lavoro in maniera autonoma a seguito dei vantaggi che ne possono derivare in termini, per esempio, di flessibilità degli orari di lavoro, o perché costretti dalla necessità di integrare il proprio reddito primario.

Non è semplice stimare le esatte dimensioni della gig economy in quanto, per poter individuare in maniera precisa questi lavoratori, non è presente una categoria di riferimento e una classificazione delle mansioni e delle tipologie di impiego; inoltre in molti casi i lavoratori non svolgono questa tipologia di impiego come occupazione principale, per cui questi lavori potrebbero non essere riportati nelle indagini campionarie generiche⁷. A questo si può aggiungere il rischio che, se gli individui non ritengono che l'attività svolta tramite le piattaforme digitali sia un vero e proprio lavoro, nel momento in cui vengono svolte delle indagini campionarie, questi non lo dichiarano. Tutto ciò potrebbe comportare che la stima della dimensione della gig economy risulta inferiore rispetto a quella che realmente rappresenta nell'economia.

Si possono individuare i dati relativi ai lavoratori della gig economy. Si è riscontrato che in Gran Bretagna, alla data di luglio 2017, erano impiegati un milione e 600 individui nella gig economy; negli Stati Uniti invece, le persone che lavorano con piattaforme online risultavano 4 milioni, ed era stata prevista una

⁷ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional Papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

crescita a 7,7 milioni nel 2020⁸. Inoltre è stato stimato dal McKinsey Global Institute⁹, sulla base di un'indagine riguardante oltre 8000 questionari, che negli Stati Uniti e in Europa, la percentuale di soggetti che lavorano nella gig economy è compresa tra il 20 e il 30 per cento della popolazione totale in età lavorativa. Si possono individuare i “free agent”, che rappresentano il 30% (49 milioni), che sono coloro che hanno scelto in maniera autonoma questo tipo di lavoro che rappresenta per loro una fonte primaria di reddito; i “reclutant”, che rappresentano il 14% (23 milioni) per i quali, allo stesso modo dei precedenti, questo tipo di rapporto lavorativo rappresenta il reddito principale, con la differenza che lo svolgono per necessità invece che per scelta. Ci sono inoltre coloro che vengono chiamati “casual earner”, che rappresentano il 40% (64 milioni), e i “financially strapped”, che sono 26 milioni, ovvero il 16%. Entrambi per ottenere del reddito aggiuntivo a quello principale utilizzano questa tipologia di rapporto di lavoro, che consiste nello svolgimento di prestazioni occasionali, con la differenza che i primi lo fanno per scelta, mentre i secondi per necessità.

Si può notare che ci sono degli individui che instaurano rapporti lavorativi all'interno della gig economy spinti dalla necessità, ma ce ne sono altri che hanno

⁸ A. CASOTTI, M. R. GHEIDO, *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018.

⁹ J. BUGHIN, S. LUND, D. MAHAJAN, J. MANYIKA, J. MISCHKE, K. ROBINSON, *Independent work: choice, necessity, and the gig economy*, McKinsey Global Institute, McKinsey & Company, 2016, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>, citato in F. ROTONDI, *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 6, 2019.

deciso di scegliere questa tipologia di lavoro per godere dei vantaggi della flessibilità, per beneficiare dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e dell'elevata autonomia che comportano e per poter integrare il proprio reddito grazie alla monetizzazione di alcune loro risorse, come per esempio le automobili o i computers¹⁰.

1.2. Fattori che ne hanno favorito lo sviluppo

Si possono ora analizzare i fattori che hanno determinato la crescita della cosiddetta “gig economy”.

Come già accennato in precedenza, si può affermare che lo svolgimento di queste attività non risulta essere nulla di nuovo se si considera che rientrano nella categoria dei lavori precari. Nonostante ciò negli ultimi anni si è potuto assistere ad una crescita dell'attenzione riguardo questo fenomeno da parte degli studiosi di materie nell'ambito delle scienze sociali ed economiche e da parte della popolazione in generale, a seguito della diffusione delle tecnologie digitali utilizzate per intermediare il lavoro e delle conseguenze che ne potrebbero derivare per i lavoratori.

Si può quindi individuare un primo fattore che ha contribuito alla crescita della gig economy, ovvero il progresso tecnologico che ha permesso ai lavoratori di mettersi in contatto con i clienti per il tramite di tecnologie digitali, che operano mediante degli algoritmi, ovvero le piattaforme digitali. Tutto questo è stato reso

¹⁰ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good Jobs, Bad jobs, in the Gig Economy*, Perspectives on Work, Vol. 20, 2016.

possibile grazie alla diffusione nella popolazione dell'utilizzo di internet, di siti web e di applicazioni fruibili tramite gli smartphone. Un esempio ne sono Uber o Just Eat, che, mettendo in contatto domanda e offerta di lavoro, hanno fatto sì che questo diventasse un innovativo modo di lavorare per molte persone.

Lo sviluppo delle tecnologie digitali ha quindi permesso l'introduzione di nuovi modi di organizzazione del lavoro, ed ha favorito la crescita della gig economy, permettendo così la creazione di nuove tipologie di "gigs", ovvero di compiti di breve durata, che si possono concludere anche in pochi secondi.

Negli ultimi anni sono state costruite le basi tecnologiche che potranno creare elevate possibilità ed opportunità per il futuro, bisogna però tenere in considerazione che è necessaria una regolamentazione efficace per potersi proteggere da eventuali rischi, in modo da evitare le possibili ripercussioni negative sull'economia e sul lavoro.

Ulteriori fattori che hanno favorito la crescita della gig economy sono rappresentati dall'incremento della disoccupazione, dalla perdita del potere d'acquisto e dalla riduzione dei salari, che si sono verificati a seguito della crisi economica. Di conseguenza alcuni soggetti, in assenza di un impiego più stabile, sono stati costretti a lavorare nella gig economy¹¹. Si potrebbe quindi individuare l'emergere della gig economy come una conseguenza della crisi finanziaria del 2008, a seguito della

¹¹ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & Management*, N. 3, 2019.

quale alcuni datori di lavoro hanno iniziato a stipulare contratti non standard, che avrebbero dovuto rappresentare una soluzione di breve termine per far fronte al periodo di difficoltà, cosa che però non è accaduta¹².

A seguito di ogni recessione economica avvenuta dal 1991 in poi, è stato riscontrato un incremento del numero dei lavoratori della gig economy. Questo può avvenire come risposta alle perdite dei posti di lavoro subite soprattutto da coloro che svolgono mansioni poco qualificate¹³.

Dai primi mesi del 2020 tutto il mondo è stato colpito dalla pandemia di Covid-19, questa ha causato una crisi economica mondiale e ha portato alla riduzione di molti posti di lavoro¹⁴.

La pandemia ha avuto degli effetti asimmetrici sulle imprese in termini di occupazione; alcune sono state costrette a licenziare i propri dipendenti, o a non riassumere quelli stagionali, a seguito del declino dei loro affari, un esempio è rappresentato dalle imprese operanti nel turismo o nell'intrattenimento che hanno subito elevati effetti negativi in termini di occupazione. Altre imprese al contrario delle precedenti, hanno avuto una crescita elevata in termini economici; è il caso di

¹² T. MONTGOMERY, S. BAGLIONI, *Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work*, International Journal of Sociology and Social Policy, 2020.

¹³ L. K. JENA, N. KUMAR, M. MAHATO, *Re-thinking gig economy in conventional workforce post-COVID-19: a blended approach for upholding fair balance*, Journal of Work-Applied Management, 2021.

¹⁴ R. MCQUAID, S. RAND, A. WEBB, *Employment in the informal economy: implications of the COVID-19 pandemic*, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 40, No. 9/10, 2020.

quelle che operano nel settore dell'assistenza sanitaria o dei servizi di consegna e di logistica¹⁵. L'aumento dei servizi di consegna potrebbe essere spiegato dalle restrizioni agli spostamenti avvenute soprattutto nei primi mesi dell'emergenza.

A seguito della perdita dei posti di lavoro è probabile che alcuni soggetti che lavoravano nei settori più colpiti dalla pandemia, per far fronte alla situazione di difficoltà, si siano reimpiegati nell'ambito della gig economy.

L'ingresso nella gig economy potrebbe essere stato favorito dalla facilità di accesso per i lavoratori al suo interno, dall'incremento della richiesta di servizi di consegna a domicilio, come nel caso dei riders del food delivery e dalla possibilità, fornita da alcune piattaforme digitali, di lavorare da qualunque luogo si desidera, visto che l'attività viene svolta completamente in rete. Quest'ultimo fattore, soprattutto nelle prime fasi dell'emergenza, potrebbe aver rappresentato un fattore di spinta permettendo agli individui di ridurre il rischio di contagio quando il lavoro può essere svolto anche da casa.

Le piattaforme digitali della gig economy, erogando differenti tipologie di servizi, potrebbero aver subito effetti non uguali a seguito della pandemia.

È stato riportato dal Forbes Magazine che negli Stati Uniti dall'inizio di marzo 2020 c'è stata una riduzione del 94% delle corse dei passeggeri di Uber; questo dato può rappresentare una conseguenza delle chiusure avvenute nei primi

¹⁵ Z. CHABANI, S. HAMOUCHE, *COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development*, Industrial and commercial training, 2021.

mesi del 2020. In risposta a ciò Uber ha incoraggiato i propri autisti a lavorare per Uber Eats, diventando corrieri che trasportano cibo e ha permesso ai suoi autisti, tramite il lancio di un Work Hub, di trovare dei lavori alternativi in settori di attività differenti come quelli inerenti la logistica o la produzione di cibo o servizi¹⁶.

Inoltre si possono considerare le piattaforme del food delivery e quelle di crowdwork¹⁷. Si ritiene che le prime non abbiano subito le conseguenze negative delle restrizioni, dato che i servizi di consegna di cibo erano molto richiesti. Tra le piattaforme di crowdwork si possono analizzare Amazon Mechanical Turk e Upwork. Entrambi potrebbero essere stati meno colpiti dalle misure restrittive e dalle chiusure in quanto i lavoratori di Upwork potrebbero essere stati assunti per sviluppare dei software in grado di aiutare a sconfiggere il Covid-19, mentre i lavoratori di Amazon Mechanical Turk hanno potuto continuare a svolgere regolarmente il loro impiego potendolo fare in qualsiasi momento e da qualunque luogo¹⁸.

¹⁶ D. SPUNK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

¹⁷ Termine con cui si vogliono indicare tutte quelle prestazioni lavorative che vengono svolte totalmente in rete mediante delle piattaforme digitali.

¹⁸ D. SPUNK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

CAPITOLO 2

LE PIATTAFORME DIGITALI: CARATTERISTICHE DI FUNZIONAMENTO

Le piattaforme della gig economy si possono inserire all'interno della platform economy e della sharing economy, rappresentando un sottoinsieme di queste. Con il termine “platform economy” si vogliono descrivere tutte le piattaforme digitali sia unilaterali che multilaterali, mentre nella “sharing economy” vi rientrano tutte quelle multilaterali¹. In quest'ultima non vengono scambiate le prestazioni lavorative, ma dei beni. Si può invece definire la platform economy come la parte dell'economia composta da piattaforme digitali che permettono agli individui che le utilizzano, di condividere, affittare o acquistare beni e servizi².

¹ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

² M. AKGÜÇ, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, *Traditional and new forms of organization and representation in the platform economy*, Work Organization, Labour & Globalisation, Vol. 12, No. 2, 2018.

Con l'espressione "platform economy", a seguito della varietà e della rapidità con cui si stanno sviluppando le piattaforme, si vogliono indicare una molteplicità di trasformazioni, che è difficile o addirittura impossibile riassumere in un'unica chiave. Di conseguenza tutto ciò potrebbe far pensare ad una tendenza verso una platformization dell'economia, termine con cui si vogliono indicare una serie di trasformazioni organizzative spinte dalle innovazioni tecnologiche, che coinvolgono sempre più imprese. Bisogna considerare che si potrebbero generare delle ambiguità riguardo al significato e ai confini dei processi che stanno avendo luogo e che stiamo assistendo ad una platformization dell'economia che rischia di far uscire dal mercato coloro che non riescono ad adeguarsi alle trasformazioni in atto³.

Le piattaforme digitali che rientrano nel contesto della gig economy, che verranno trattate nel paragrafo seguente, sono quelle bilaterali; queste abbinano i lavoratori, da un lato ai clienti, che possono essere imprese o consumatori finali, e dall'altro lato in base al servizio, ovvero il "gig". Di conseguenza non vi rientrano quelle piattaforme che nonostante siano bilaterali, non intermediano lavoro, ma altri servizi come per esempio l'affitto di una camera, nel caso di AirBnB. Non vi rientrano inoltre, nemmeno le piattaforme unilaterali in cui è presente uno scambio di beni, come Amazon⁴.

³ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

⁴ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

2.1. Le piattaforme digitali

Per prima cosa è necessario comprendere il significato del termine “piattaforma digitale”. Questa può essere definita come “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”⁵.

Più in generale si possono definire le piattaforme come dei servizi digitali che facilitano le interazioni tra due o più soggetti distinti ma interdipendenti che interagiscono tra loro per il tramite di internet⁶.

Queste piattaforme vengono utilizzate dalle imprese sia nel momento in cui devono assumere il personale, che in quello di effettivo svolgimento del rapporto lavorativo. Per poter comprendere il ruolo della piattaforma, si possono prendere in considerazione quelle presenti nel mercato del food delivery, in cui operano i riders, ovvero dei soggetti che svolgono un’attività di consegna di cibo, in ambito urbano, a coloro che ne hanno fatto richiesta. Per prima cosa i riders si collegano alla piattaforma, tramite la quale ricevono le richieste di consegna da parte dei clienti, poi successivamente si presentano nel ristorante che viene indicato, per poter ritirare i pasti che dovranno poi essere consegnati ai clienti.

⁵ E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, Diritto e pratica del lavoro, N. 3, 2020, pag. 141.

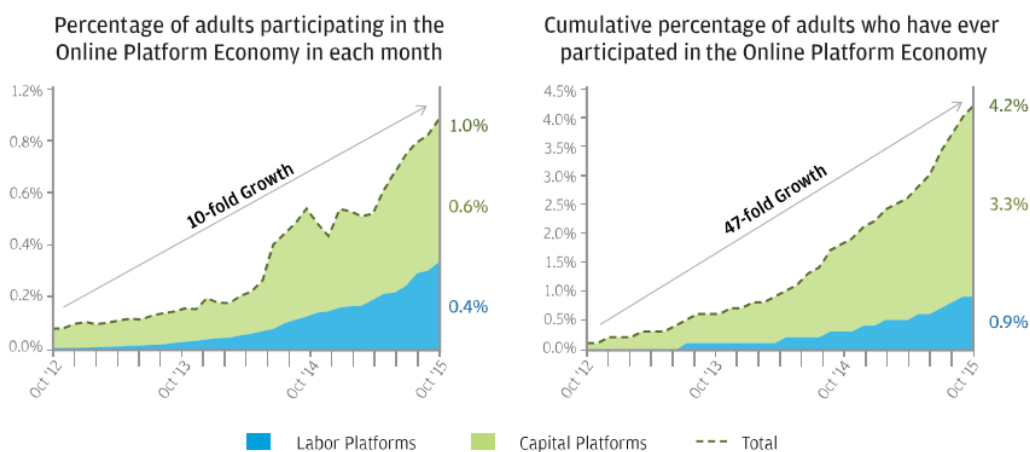
⁶ OECD, *Measuring platform mediated workers*, OECD digital economy papers, OECD Publishing, No. 282, 2019.

La piattaforma, quindi, rappresenta un mezzo per poter facilitare l'incontro tra i lavoratori e i soggetti che richiedono un servizio, che rappresentano rispettivamente l'offerta e la domanda di prestazioni di lavoro di natura occasionale. Le dimensioni di questo fenomeno sono in rapida crescita. A questo proposito si può analizzare quanto avvenuto negli Stati Uniti e nell'ambito europeo.

Per quanto riguarda gli Stati Uniti, si può osservare l'andamento del mercato delle piattaforme digitali tra il 2012 e il 2016. In particolare nella figura 2.1. viene raffigurata la percentuale di individui che hanno utilizzato le piattaforme nel periodo di tempo considerato, suddividendole tra piattaforme "capital-based" e "labor-based"⁷. Le piattaforme "capital-based", o di "asset rental", vengono utilizzate dai soggetti per scambiare beni: ne sono un esempio Amazon oppure AirBnB. Tra le piattaforme "labor-based", invece, rientrano quelle in cui gli individui scambiano prestazioni lavorative: all'interno di questa categoria rientrano Uber e Deliveroo.

⁷ D. FARRELL, F. GREIG, *Paychecks, paydays, and the online platform economy. Big data on income volatility*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2016, <https://www.jpmorgan-chase.com/institute/research/labor-markets/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy>, citato in C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

Figura 2.1. - Andamento della partecipazione degli individui alle piattaforme negli Stati Uniti.



Fonte: D. FARRELL, F. GREIG, 2016.

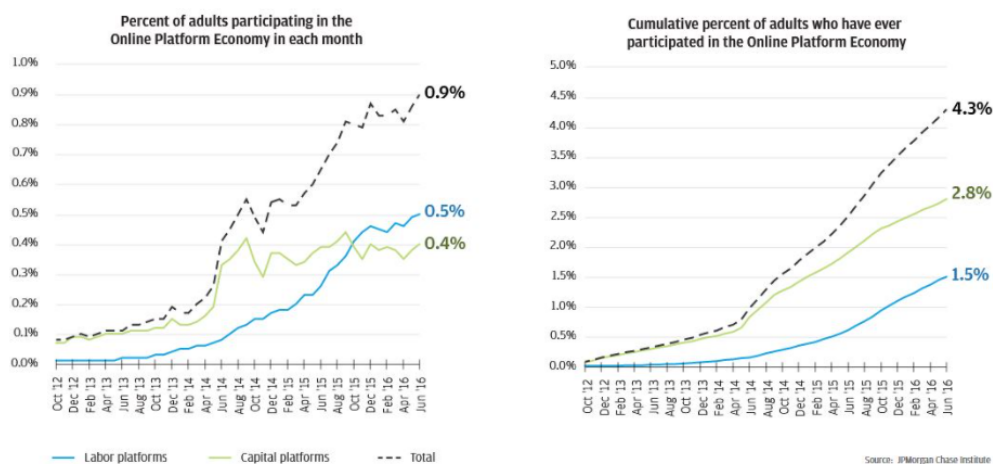
Dal grafico si può notare una crescita nel tempo della partecipazione sia nelle labor platforms che nelle capital platforms; in quest'ultime, però, si raggiungono percentuali di partecipazione maggiori. Nello specifico, dal primo grafico si può notare che nel settembre del 2015, l'1% degli adulti ha partecipato all'economia delle piattaforme online. Se si considera questa percentuale più nel dettaglio, si può riscontrare che lo 0,4% degli adulti ha partecipato a labor platforms, mentre lo 0,6% a capital platforms⁸.

⁸ D. FARRELL, F. GREIG, *Paychecks, paydays, and the online platform economy. Big data on income volatility*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2016, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy>.

Dalla figura 2.2. emerge che nel mese di giugno 2016 lo 0,9% della forza lavoro ha ottenuto un reddito partecipando all'economia delle piattaforme online; nello specifico lo 0,5% è rappresentato da lavoratori delle labor platforms, mentre lo 0,4% da lavoratori delle capital platforms. Nelle labor platforms rientrano per esempio Uber oppure TaskRabbit, invece le capital platforms riguardano piattaforme come Airbnb oppure Ebay. Cumulativamente il 4,3% degli adulti ha partecipato all'economia delle piattaforme online, di cui l'1,5% alle labor platforms, mentre il 2,8% alle capital platforms. In aggiunta a quanto già osservato nella figura 2.1., dalla figura 2.2. si può notare che nel periodo intercorso tra la fine del 2015 e l'inizio del 2016, la partecipazione mensile alle capital platforms si è stabilizzata, mentre quella alle labor platforms ha continuato a crescere, ma ad un tasso inferiore rispetto agli anni precedenti⁹.

⁹ D. FARRELL, F. GREIG, *The online platform economy: has growth peaked?*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2016, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/jpmc-institute-online-platform-econ-brief>.

Figura 2.2. - Percentuali di partecipazione alla “Online Platform Economy”.

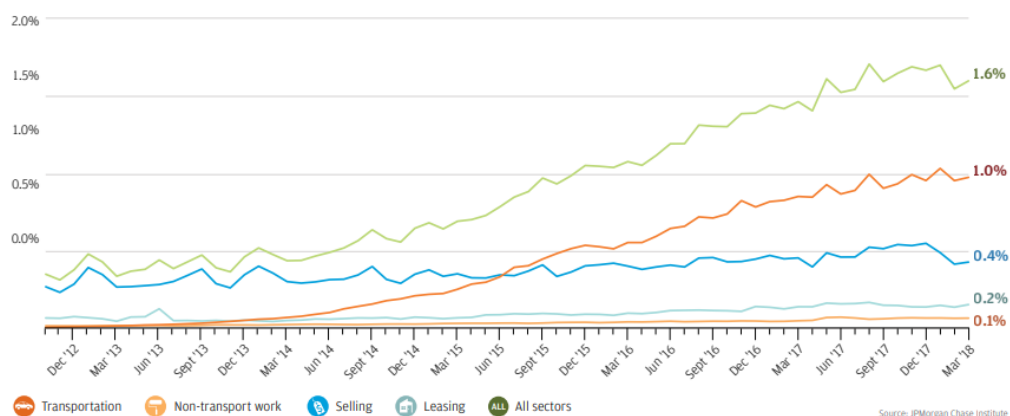


Fonte: D. FARRELL, F. GREIG, 2016.

Infine si può analizzare la partecipazione all’economia delle piattaforme online nella figura 2.3. Da questa figura emerge che la parte nel campione che guadagna un reddito dalle piattaforme è aumentata dallo 0,3% nel primo trimestre del 2013, all’1,6% nel primo trimestre del 2018. Questa crescita è stata ottenuta come conseguenza dell’espansione del settore dei trasporti, sia di persone che di beni¹⁰.

¹⁰ D. FARRELL, F. GREIG, A. HAMOUDI, *The online platform economy in 2018: drivers, workers, sellers, and lessors*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2018, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/report-ope-2018.htm>.

Figura 2.3. - Percentuale del campione che ogni mese genera reddito dalle piattaforme.



Fonte: D. FARRELL, F. GREIG, A. HAMOUDI, 2018.

Per quanto invece riguarda l'Europa, la crescita dell'economia delle piattaforme digitali si colloca temporalmente dopo gli Stati Uniti, ma è avvenuta allo stesso modo in maniera rapida. Un esempio ne è Deliveroo, una piattaforma inglese che opera nel mercato del food delivery, il cui fatturato, in Europa, è cresciuto del 107% in tre anni. Questo ha fatto sì che l'azienda diventasse la prima in Europa, nel 2017, per tasso di crescita¹¹.

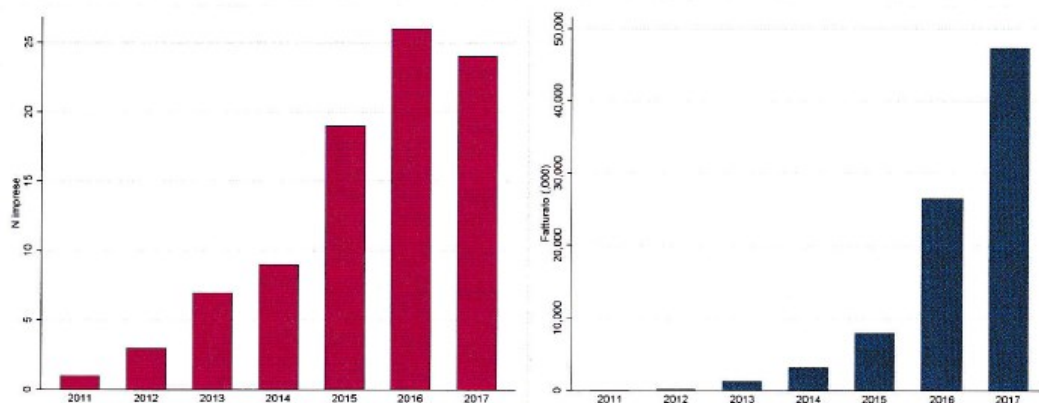
Si può, infine, analizzare la situazione italiana, caratterizzata da una diffusione minore rispetto agli altri paesi europei, anche se in rapida crescita, delle

¹¹ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

piattaforme digitali. Questo viene evidenziato da uno studio¹², effettuato attingendo ai dati disponibili nel Registro delle Imprese, su un campione composto da 26 piattaforme labor-based, che rappresentano le principali piattaforme con sede in Italia. I risultati mostrano che nel 2011 il fatturato delle imprese in oggetto era di poche migliaia di euro, mentre nel 2017 è cresciuto a 50 milioni di euro annui; questo incremento rispecchia una crescita sia nel numero che nella dimensione delle piattaforme. Si può osservare questo incremento nella figura 2.4.

¹² C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

Figura 2.4. - Numero di piattaforme labor-based in Italia e rispettivo fatturato, relativi al periodo tra il 2011 e il 2017.



Fonte: C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, 2018, sulla base dei dati raccolti presso il Registro delle Imprese.

Si possono inoltre analizzare i dati relativi ai lavoratori che svolgono la propria attività per il tramite delle piattaforme digitali. Questi lavoratori, in media, sono rappresentati da ragazzi giovani e più istruiti rispetto alla popolazione generale. La giovane età dei lavoratori può, per esempio, essere spiegata dalla flessibilità degli orari di lavoro che permette di svolgere un'attività lavorativa anche durante il periodo degli studi¹³. Nonostante l'ampia flessibilità che questa tipologia di lavoro permette e che potrebbe rappresentare un incentivo per l'occupazione femminile, è

¹³ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

stato riscontrato che le piattaforme possono presentare le stesse disparità di genere, riguardo la retribuzione o l'accesso al lavoro, presenti nell'economia reale¹⁴.

Da un'indagine svolta in Europa e negli Stati Uniti, dal McKinsey Global Institute, pubblicata nell'ottobre del 2016, risulta che tra i *gig workers* intervistati, quelli che abitualmente utilizzavano una piattaforma digitale erano appena il 15 per cento¹⁵. Si possono inoltre considerare i dati¹⁶ ottenuti da un'indagine¹⁷ riguardante l'Italia e il Regno Unito. Da questo sondaggio risulta che il numero di lavoratori impiegati tramite le piattaforme all'interno della *gig economy* si aggira intorno al 3%; più precisamente in Italia rappresenta il 2.6% della popolazione in età lavorativa, mentre nel Regno Unito il 3%.

Il lavoro tramite piattaforma, per la maggior parte degli individui potrebbe non rappresentare una fonte di reddito primaria. È stato riscontrato che, per l'80% dei lavoratori delle piattaforme nell'ambito europeo, questa tipologia di lavoro

¹⁴ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

¹⁵ J. BUGHIN, S. LUND, D. MAHAJAN, J. MANYIKA, J. MISCHKE, K. ROBINSON, *Independent work: choice, necessity, and the gig economy*, McKinsey Global Institute, McKinsey & Company, 2016, <https://mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>, citato in M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

¹⁶ Relativi un'indagine che è stata effettuata nel periodo compreso tra l'8 maggio 2018 e il 15 maggio 2018 per quanto riguarda l'Italia; mentre per quanto riguarda il Regno Unito, è stato considerato il periodo di tempo intercorso tra il 5 febbraio 2018 e il 2 marzo 2018. I dati sono stati ottenuti tramite un sondaggio online, basato su un campione di 15.000 individui per quanto riguarda l'Italia e 20.000 individui per il Regno Unito.

¹⁷ T. BOERI, G. GIUPPONI, A. B. KRUEGER, S. J. MACHIN, *Social protection for independent workers in the digital age*, 2018, https://www.frd.org/wp-content/uploads/2018/05/01_Stephen_Machin.pdf, citato in A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

rappresenta un reddito secondario o addirittura terziario. Questo potrebbe spiegare, insieme all'impossibilità di lavorare più ore, i numeri ridotti di ore lavorate settimanalmente. Alcuni lavoratori, quindi, potrebbero decidere volontariamente di lavorare poche ore, nel caso in cui questa tipologia di impiego venga vista solamente come integrazione del reddito principale; altri però, potrebbero desiderare di lavorare più ore¹⁸.

Bisogna però tenere in considerazione che le stime esistenti, riguardanti la misurazione del lavoro svolto tramite le piattaforme della gig economy, vengono svolte da ricercatori o imprese private, per cui, oltre ai problemi legati alla progettazione del sondaggio come l'affidabilità o la rappresentatività, se ne possono aggiungere degli altri. Un esempio è rappresentato dal fatto che alcuni sondaggi potrebbero non distinguere i lavoratori delle piattaforme che sono occupati a tempo pieno da quelli che, invece, svolgono delle prestazioni di natura occasionale¹⁹.

A seguito della rapida diffusione delle piattaforme digitali, ci si può aspettare che negli ultimi anni sia avvenuta una crescita del numero di lavoratori, impiegati all'interno della gig economy, che utilizzano le piattaforme per lo svolgimento delle attività lavorative.

¹⁸ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

¹⁹ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

Queste piattaforme sono cresciute maggiormente in alcuni ambiti, come il trasporto di persone, di cui sono un esempio Uber o Lyft; i servizi di corriere, come le piattaforme che offrono la consegna di cibo, tra cui possiamo ricordare Deliveroo, Foodora o Glovo; oppure i servizi offerti da Helping o TaskRabbit, che riguardano rispettivamente l'offerta di servizi di pulizie e di riparazioni domestiche. Le piattaforme digitali della gig economy, invece, non si sono sviluppate nell'ambito dei servizi pubblici, e in settori come quello manifatturiero e quello delle risorse naturali.

Le piattaforme digitali ricorrono a dei meccanismi volti a favorire l'incremento della fiducia di coloro che richiedono un determinato servizio. Questi meccanismi hanno come obiettivo quello di creare un ambiente volto ad agevolare le transazioni dirette che avvengono tra lavoratori e clienti e possono riguardare l'assistenza ai clienti, la necessità per i lavoratori di possedere dei requisiti di base che consentono loro di accedere alla piattaforma, oppure i meccanismi di valutazione della reputazione che possono essere utili per ridurre le asimmetrie informative, e quindi per facilitare le transazioni dirette tra i soggetti, consentendo ai clienti di dare delle valutazioni. Il problema di questo metodo potrebbe essere che le valutazioni dei clienti potrebbero non rispondere al vero, in quanto i clienti potrebbero

non fornire una valutazione negativa, anche se non soddisfatti del servizio che è stato reso loro²⁰.

2.2. L'utilizzo degli algoritmi e i rischi connessi

Le piattaforme digitali, per poter svolgere la loro attività, utilizzano degli algoritmi volti a facilitare l'intermediazione tra coloro che richiedono un determinato servizio, e coloro che sono disposti a svolgerlo a favore dei richiedenti. Oltre a ciò, gli algoritmi consentono una riconfigurazione di queste transazioni intorno alla centralità della piattaforma²¹. Le piattaforme fungono, perciò da intermediari, in grado di connettere i diversi individui.

L'algoritmo può essere definito come “una procedura sistematica di calcolo, più specificatamente una sequenza di istruzioni non ambigue che muovono da un problema e ne costituiscono la soluzione in modo univoco (ovvero “deterministico”) in un numero infinito di passi”²².

L'algoritmo rappresenta, dal punto di vista tecnologico, l'epicentro della piattaforma²³ e il suo utilizzo può consentire una maggiore efficienza nella gestione e

²⁰ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

²¹ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

²² M. MEZZA, *Algoritmi di libertà. La potenza del calcolo tra dominio e conflitto*, Donzelli Editore, Roma, 2018, citato in R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, Vol. 18, N. 4, 2018, pag. 661.

²³ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, Vol. 18, N. 4, 2018.

nell'erogazione del servizio. Le piattaforme digitali possono consentire una maggiore efficienza nell'abbinamento dei lavoratori ai clienti.

Con riguardo al settore del trasporto di persone, è stato riscontrato che gli incrementi dell'efficienza degli abbinamenti possono essere elevati. A questo proposito, negli Stati Uniti, è stato rilevato che i tempi di attesa dei clienti di Uber sono minori rispetto a quelli dei clienti dei taxi tradizionali e che l'utilizzo della capacità, misurata per esempio dal chilometraggio o dal tempo trascorso dall'autista con il cliente, è fino al 50% in più per gli autisti di Uber rispetto ai tassisti tradizionali²⁴.

Si potrebbe pensare all'algoritmo come un'entità autonoma e neutrale, esente da pregiudizi. Bisogna però considerare che il software viene progettato da degli individui e che, quindi, potrebbero svilupparsi delle distorsioni idonee a produrre delle discriminazioni. Di conseguenza, per evitare ciò, dovrebbero essere attuati dei correttivi²⁵.

Si possono considerare i rischi che i lavoratori potrebbero subire a seguito dell'applicazione degli algoritmi. In primo luogo bisogna tener conto che ci potrebbero essere dei rischi di "discriminazione da algoritmo"²⁶; questi si possono diffondere tramite i sistemi di classificazione reputazionale, oppure tramite i sistemi di

²⁴ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

²⁵ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

²⁶ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

“algorithmic management”. Per quanto riguarda i sistemi di classificazione reputazionale, questi sono composti dalle valutazioni dei clienti e sono gestiti dagli algoritmi delle piattaforme. Di conseguenza potrebbero favorire delle discriminazioni perché, per garantire la qualità del servizio, le piattaforme assegnano gli incarichi solamente a coloro che hanno un giudizio reputazionale medio-alto. Tutto ciò potrebbe gravare sui lavoratori, perché, nel caso in cui le valutazioni non rispecchiano il vero, questi vedono ridurre la loro valutazione complessiva e quindi anche le loro opportunità di lavoro. Ulteriori fattori che possono incrementare gli effetti negativi subiti dai lavoratori, sono l’assenza di riconoscimento del diritto al contraddittorio e gli scarsi o addirittura inesistenti controlli sulla veridicità e l’oggettività delle valutazioni, da parte della piattaforma digitale.

Per quanto invece riguarda i sistemi di “algorithmic management”, questi riguardano l’utilizzo di algoritmi con autonoma capacità decisionale, utilizzati per la gestione del personale.

Utilizzare gli algoritmi per monitorare le prestazioni lavorative, oppure per definire delle classifiche sulla base della produttività, rischia di trasferire ai lavoratori alcuni rischi come quelli inerenti all’infortunio sul lavoro, o addirittura di aumentarli²⁷.

²⁷ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

In conclusione, nonostante l'impiego degli algoritmi da parte delle piattaforme possa incrementare la loro efficienza, con dei possibili risvolti positivi anche per i clienti della stessa, bisogna anche tenere presente che ci potrebbero essere degli effetti negativi per i lavoratori della piattaforma. L'algoritmo involontariamente potrebbe favorire delle discriminazioni, creando, di conseguenza, nuovi canali di diffusione di queste. Si potrebbero verificare situazioni in cui, considerando l'algoritmo come criterio neutrale, questo fatto venga utilizzato per giustificare l'assunzione di un individuo al posto di un altro.

2.3. Tipologie di piattaforme

All'interno della gig economy si sono sviluppate diverse tipologie di piattaforme digitali che si differenziano sia per l'ambito in cui possono essere utilizzate, sia per la tipologia di servizio offerto, che per il luogo e le modalità di svolgimento della prestazione.

Una prima distinzione può essere quella tra piattaforme non-profit e for-profit, fatta in base alla loro missione. Si possono, inoltre, classificare le piattaforme sulla base della tipologia di transazione effettuata, che può essere a pagamento oppure no; oppure in base al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa²⁸. In quest'ultimo caso è possibile distinguere tra *crowdwork* e *work on demand*.

²⁸ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

Il lavoro *on demand* viene svolto per il tramite di un'applicazione online, ma la prestazione lavorativa viene resa nell'economia reale, in una dimensione locale. Rientrano in questa tipologia di impiego tutte quelle piattaforme che forniscono servizi come la consegna di cibo, o il trasporto di persone, oppure altri servizi alla persona. Ne sono un esempio Foodora, operante nell'ambito della consegna di cibo, oppure Uber, in cui gli individui prestano dei servizi di trasporto di persone. Il fatto che la prestazione lavorativa venga svolta di persona in una dimensione reale, distingue il lavoro *on demand* dal *crowdwork*.

Con il termine “crowdwork”, si vogliono indicare tutte quelle prestazioni lavorative che vengono svolte totalmente in rete e quindi da remoto. Questa forma si caratterizza per profili di immaterialità e atterritorialità, non lasciando tracce nell'economia reale²⁹. Un esempio è rappresentato da Amazon Mechanical Turk oppure da Upwork, una piattaforma di servizi in cui entrano in contatto imprese e lavoratori autonomi, che avviano una collaborazione a distanza.

Una differenza rilevante tra il lavoro *on demand* e il *crowdwork* riguarda il luogo in cui vengono svolte le prestazioni. Nel primo caso si tratta di una dimensione locale, mentre nel secondo i lavoratori possono svolgere l'attività da qualsiasi luogo nel mondo in cui sia presente una connessione internet.

²⁹ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

Un'ulteriore differenza tra le piattaforme della gig economy riguarda il modo in cui i lavoratori vengono abbinati ai clienti. Alcune piattaforme li abbinano utilizzando degli algoritmi completamente automatizzati, mentre altre utilizzano delle procedure più complesse, quali per esempio i colloqui di lavoro. In quest'ultimo caso le piattaforme, tramite l'utilizzo di tecniche di abbinamento più complesse, possono erogare servizi non routinari, che riguardano per esempio la grafica o la comunicazione.

I lavori offerti dalle piattaforme digitali possono differire anche per quanto riguarda il grado di flessibilità che hanno i lavoratori, con riferimento a quando e per quanto tempo lavorare. Alcuni devono rispettare orari più rigidi, mentre altri possono lavorare ogni volta che vogliono. Inoltre ci sono alcune piattaforme in cui i lavoratori devono svolgere i compiti loro assegnati, mentre in altre questi possono scegliere tra vari lavori. Bisogna anche considerare che le piattaforme richiedono ai lavoratori delle commissioni, che possono essere ottenute tramite l'applicazione di una percentuale fissa a quanto ricavato dai lavoratori. Un esempio è rappresentato da Uber o Upwork, che trattengono una percentuale delle entrate dei lavoratori. Ci sono anche delle piattaforme, come Mechanical Turk o TaskRabbit, che aggiungono una commissione ai costi finali sostenuti dal cliente³⁰.

³⁰ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, Perspectives on work, Vol. 20, 2016.

Si può avere una vasta gamma di piattaforme digitali, queste possono offrire sia servizi a basso che ad elevato valore aggiunto. Tra i servizi a basso valore aggiunto si possono ricordare, per esempio, le consegne a domicilio; mentre i servizi con elevato valore aggiunto vengono svolti da soggetti con elevate competenze, ne sono un esempio i commercialisti, gli avvocati o gli ingegneri, che potrebbero essere disposti a fornire prestazioni lavorative di natura occasionale³¹. Si possono distinguere le piattaforme sulla base delle competenze richieste ai lavoratori, dell'ampiezza del territorio in cui poter svolgere il servizio e della modalità di svolgimento. Tra le piattaforme che erogano servizi che verranno poi svolti in un luogo fisico nell'ambito urbano, si possono trovare sia quelle che erogano servizi poco qualificati, come nel caso di Uber, che quelle che offrono servizi altamente qualificati, rappresentate per esempio da TakeLessons. Si possono anche considerare le piattaforme che erogano servizi per il tramite della rete che possono anche essere offerti al di fuori dell'ambito locale, in un contesto globale. È il caso di Amazon Mechanical Turk che eroga servizi poco qualificati o Upwork che, al contrario di MTurk fornisce servizi più qualificati per i quali sono richieste ai lavoratori maggiori competenze³².

³¹ M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

³² M. AKGÜÇ, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, *Traditional and new forms of organization and representation in the platform economy*, *Work Organization, Labour & Globalisation*, Vol. 12, No. 2, 2018.

Si possono considerare altri aspetti riguardanti le piattaforme digitali, quali la collocazione geografica della loro sede centrale, l'anno in cui sono state fondate e le aree in cui operano. Questi aspetti sono stati riassunti nella tabella 2.1. per avere una visione d'insieme più chiara.

Tabella 2.1. - Ulteriori aspetti che differenziano alcune piattaforme digitali selezionate.

Nome della piattaforma	Sede centrale	Anno di fondazione	Aree geografiche in cui opera
Uber	Stati Uniti	2009	Tutto il mondo
Deliveroo	Regno Unito	2013	Australia, Belgio, Francia, Germania, Hong Kong, Irlanda, Italia, Olanda, Singapore, Spagna, Emirati Arabi Uniti, Regno Unito
Glovo	Spagna	2015	Argentina, Brasile, Cile, Costa Rica, Ecuador, Francia, Guatemala, Italia, Panama, Perù, Portogallo, Romania, Spagna, Turchia
Handy	Stati Uniti	2012	Canada, Regno Unito, Stati Uniti
Helping	Germania	2014	Australia, Austria, Brasile, Canada, Francia, Italia, Olanda, Singapore, Spagna, Svezia, Emirati Arabi Uniti
TaskRabbit	Stati Uniti	2008	Regno Unito e Stati Uniti
Amazon Mechanical Turk	Stati Uniti	2005	Tutto il mondo
Upwork	Stati Uniti	2015	Tutto il mondo

Fonte: elaborazione sulla base dei dati di A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, 2019.

Da questa tabella emerge che la maggior parte delle piattaforme considerate è nata tra il 2012 e il 2015, mentre le restanti sono nate precedentemente. Inoltre se si considera il luogo in cui sono state fondate, emerge che 5 piattaforme delle 8 scelte hanno come paese d'origine gli Stati Uniti; mentre con riguardo alle aree in cui operano, si può notare che Uber, Amazon Mechanical Turk e Upwork operano in tutto il mondo.

In figura 2.5. si presenta un riassunto delle diverse tipologie di piattaforme digitali e delle loro caratteristiche dal punto di vista del loro modello di business.

Figura 2.5. - Caratteristiche dei modelli utilizzati dalle piattaforme: Uber, Handy, Upwork, Mechanical Turk.

Feature	Uber	Handy	Upwork	Mechanical Turk
Main service	Ride-hailing services	Cleaning services	On-line business services	Micro tasks
Platform				
Sets basic entry requirements for workers	✓	✓	✓	✗
Provides a reputation rating mechanism	✓	✓	✓	✓
Offers central customer support	✓	✓	✓	✓
Offers clients insurance	✓	✓	✗	✗
Intermediates payments	✓	✓	✓	✓
Charges a fee to workers	✓	✓	✓	✓
Uses fully automated matching algorithm	✓	✗	✓	✗
Surge pricing	✓	✓	✗	✗
Price is set by:	Platform	Platform	Bargaining/Worker	Client
Worker				
Requires a professional diploma	✗	✗	✓	✗
Worker is usually self-employed ¹	✓	✓	✓	✓
Task is routine	✓	✓	✗	✓
Client				
Customer chooses specific provider	✗	✓	✓	✗
Service is provided on-line	✗	✗	✓	✓
Client is usually an individual	✓	✓	✗	✗

Fonte: A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, 2019.

Da questa tabella emergono le differenze, con riguardo al modello di business utilizzato, tra alcune piattaforme della gig economy considerate.

Dalla figura 2.5. si può notare che in tutte le piattaforme in oggetto, viene utilizzato un meccanismo di valutazione della reputazione e viene fornito supporto ai clienti. Mentre per quanto riguarda la richiesta di requisiti di base che i lavoratori devono possedere per entrare nella piattaforma, questi vengono richiesti da Uber, Handy, e Upwork, con l'eccezione di Mechanical Turk. Per quanto invece riguarda

l'utilizzo di algoritmi di abbinamento completamente automatizzati, questi sono presenti solamente in Uber e Upwork. Per quanto attiene ai requisiti richiesti ai lavoratori, si può notare che il diploma professionale viene richiesto solamente da Upwork; questo può essere spiegato dal fatto che vengono offerti servizi più specializzati, con un maggiore valore aggiunto; ne sono per esempio i servizi di programmazione e di consulenza informatica, le attività legali, di contabilità e amministrative, che possono essere di supporto agli uffici. Vengono inoltre offerti servizi di traduzione e attività specializzate di design³³.

Considerando, infine, il lato dei clienti, si possono suddividere le piattaforme in base al luogo di fornitura del servizio, alla tipologia di cliente e alla possibilità per il cliente di scegliere un determinato fornitore del servizio che richiede. Dalla figura 2.5. emerge che i servizi vengono forniti online solamente su Upwork e su Mechanical Turk; che i clienti sono rappresentati da individui nelle piattaforme Uber e Handy; e che i clienti possono scegliere il lavoratore che erogherà il servizio, su Handy e su Upwork, cosa invece non possibile su Uber e Mechanical Turk.

³³ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

2.3.1. Un approfondimento sul crowdsourcing e su Amazon Mechanical Turk

Il crowdsourcing rappresenta una forma di outsourcing che può essere svolto per il tramite di una piattaforma on line che mette in contatto offerta e domanda di beni e servizi. Il termine “crowdsourcing” è composto dalla combinazione di “crowd” e “sourcing” e significa affidare, ad altre persone, un compito oppure un problema³⁴. Vengono affidate ad un gruppo ampio e indefinito di soggetti esterni, delle mansioni che sarebbero state, in precedenza, svolte dai propri dipendenti o da aziende esterne. Possiamo vedere il crowdsourcing come una forma più moderna di outsourcing, consentendo alle aziende, grazie all’introduzione delle tecnologie digitali, di ottenere da certi individui delle prestazioni lavorative senza la necessità di doverli assumere³⁵.

Il crowdworking può avere elevate potenzialità in quanto le imprese potrebbero richiedere lo svolgimento di attività rappresentanti ogni fase del processo produttivo.

Si può analizzare nello specifico come funziona una piattaforma di crowdsourcing. Per prima cosa viene pubblicata, sulla piattaforma digitale, una richiesta o un bando da parte del crowdsoucer, in cui indica quali sono gli obiettivi e le

³⁴ D. B. SHANK, *Using crowdsourcing websites for sociological research: the case of Amazon Mechanical Turk*, *The American Sociologist*, Vol. 47, No. 1, 2016.

³⁵ E. BARRACO, S. IACOBUCCI, *Il crowdworking tra opportunità e rischi*, *Diritto & pratica del lavoro*, Vol. 35, N. 26, 2018.

prestazioni richieste al crowdworker. Successivamente la piattaforma rende pubblica la richiesta o il bando, e i lavoratori, anche chiamati “crowdworkers”, presentano le proprie proposte. La piattaforma, di conseguenza, raccoglie le offerte presentate dagli utenti e valuta le proposte³⁶. La piattaforma, quindi, come detto anche in precedenza, è un intermediario tra domanda e offerta di prestazioni lavorative che può operare tramite degli algoritmi nel momento in cui deve selezionare i soggetti.

Il crowdsourcing, quindi, può essere considerato una nuova modalità di esternalizzazione produttiva resa possibile grazie all’introduzione di nuove tecnologie, e svolta impiegando lavoratori autonomi. Questa nuova modalità, utilizzata dalle piattaforme digitali presenti all’interno della gig economy, presenta alcune caratteristiche fondamentali, che possono essere considerate la chiave per il successo delle piattaforme. Una prima caratteristica riguarda la suddivisione delle prestazioni inerenti il servizio da svolgere, in singole attività o micro tasks; così facendo, la piattaforma digitale suddivide il compito da svolgere in singole attività che hanno una breve durata, con l’obiettivo di fare in modo che i lavoratori le possano svolgere in maniera indipendente e individuale. Un’ulteriore caratteristica riguarda l’esternalizzazione di ogni micro-tasks a lavoratori autonomi di numero indefinito, questo permette di far fronte in ogni momento a tutte le richieste che riguardano lo

³⁶ E. BARRACO, S. IACOBUCCI, *Il crowdworking tra opportunità e rischi*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 35, N. 26, 2018.

svolgimento di determinate attività dato che la presenza di un numero elevato di potenziali lavoratori rende più facile la ricerca di individui disposti ad eseguire i vari compiti richiesti. Questo è reso possibile dalle nuove tecnologie, in grado di esternalizzare le attività ad un ampio numero di lavoratori autonomi, invece che ad un singolo lavoratore o impresa. Infine, un'ultima caratteristica delle piattaforme riguarda l'assunzione dei lavoratori, che vengono assunti solamente nel momento in cui c'è la richiesta di un servizio da parte dei clienti³⁷. Di conseguenza il rapporto di lavoro dura solamente il tempo necessario ad espletare il compito.

Questa tipologia di impiego rappresenta una novità dell'era digitale, costituendo un cambiamento radicale rispetto agli impieghi tradizionali. È importante quindi comprenderne le implicazioni per poter salvaguardare i lavoratori.

All'interno dei processi di crowdsourcing, si può parlare del “microwork”, conosciuto anche come “microtasking” o “clickwork”. Questo consiste in un impiego svolto tramite la rete e riguarda l'outsourcing di piccoli compiti lavorativi, per il tramite delle piattaforme digitali, come ad esempio Amazon Mechanical Turk³⁸. Nel microwork, i compiti complessi vengono suddivisi in compiti più piccoli, questi richiedono sia poche competenze che poco tempo e possono riguardare l'etichettatura di immagini oppure l'inserimento di dati. Dal punto di vista delle

³⁷ A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

³⁸ J. WEBSTER, *Microworkers of the gig economy*, New Labour Forum, Vol. 25, No. 3, 2016.

competenze richieste, il microwork può essere inserito all'estremo inferiore delle forme lavorative svolte tramite il crowdsourcing online. All'estremo superiore, invece, si trovano delle attività che, contrariamente alle precedenti, richiedono delle conoscenze professionali. Ne sono un esempio la produzione di video o di software oppure le attività di design. Nell'ambito del microwork, si può analizzare il paese d'origine dei lavoratori. La maggior parte di questi vivono negli Stati Uniti, in India, in Pakistan e nelle Filippine; per quando riguarda invece l'Europa, la maggior parte dei lavoratori risiede nel Regno Unito. Con riguardo alla remunerazione, il microwork è pagato molto poco e rappresenta una forma di lavoro precario. È stato riscontrato che il 90% dei compiti svolti su Amazon Mechanical Turk, viene pagato meno di 0,10 dollari ciascuno³⁹.

Amazon Mechanical Turk, anche conosciuto come MTurk, è una piattaforma digitale che rientra nell'ambito di quelle che svolgono un'attività di crowdsourcing. Mechanical Turk è un mercato online volto a facilitare l'incontro tra i richiedenti di determinati compiti e i lavoratori, disposti a svolgerli online. Questi vengono suddivisi in compiti più piccoli e possono riguardare il tag di foto o video, il marketing, oppure le attività di traduzione e trascrizione; in quest'ultimo caso, per esempio, la trascrizione di un intero archivio viene suddivisa in attività di trascrizione di poche pagine⁴⁰. Le mansioni che vengono svolte dai lavoratori riguardano compiti

³⁹ J. WEBSTER, *Microworkers of the gig economy*, New Labour Forum, Vol. 25, No. 3, 2016.

⁴⁰ D. B. SHANK, *Using crowdsourcing websites for sociological research: the case of Amazon Mechanical Turk*, The American Sociologist, Vol. 47, No. 1, 2016.

ripetitivi e quindi le attività potrebbero sembrare svolte da un computer, ma non potendo queste, essere totalmente affidate all'intelligenza artificiale, necessitano di uomini e non di macchine per risolverli e quindi, in realtà, si basano sul lavoro umano⁴¹. Proprio considerando questa caratteristica della piattaforma, si può comprendere meglio il motivo alla base della scelta del nome⁴².

Si può, di seguito, analizzare il funzionamento di Amazon Mechanical Turk. Per prima cosa i richiedenti, che hanno dei compiti per i quali sono disposti a pagare altri individui affinché li completino, inseriscono questi sul sito di MTurk. Contestualmente inseriscono una descrizione dell'attività che deve essere svolta, il tempo entro il quale deve essere conclusa, eventuali titoli di studio richiesti e il corrispettivo che verrà erogato. Infine il richiedente inserisce dei lotti con un determinato numero di HITs, acronimo di "Human Intelligent Tasks", con cui si vogliono indicare delle semplici mansioni che non possono essere svolte da una macchina, essendo necessario un certo livello di intelligenza umana⁴³.

⁴¹ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

⁴² L'origine del nome "Mechanical Turk", si può collocare alla fine del XVIII secolo, precisamente nel 1769. In questo anno è stato progettato, per opera di Wolfgang von Kempelen, un ingegnere e barone ungherese, su commissione di Maria Teresa d'Austria, un finto automa che giocava a scacchi, denominato "Mechanical Turk". Si tratta di una macchina vestita da turco, che, all'apparenza, sembrava capace di giocare in maniera eccellente e autonoma a scacchi e di battere gli umani; mentre in realtà era manovrata da un giocatore che si nascondeva sotto la scacchiera. Si trattava, quindi, di un finto automa.

⁴³ A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

Se si considerano i lavoratori, questi, entrando su MTurk, possono selezionare le HITs che intendono svolgere. Una volta fatto ciò devono completare il compito entro un certo periodo di tempo prestabilito e inviarlo al richiedente, che può accettare oppure no quando gli viene presentato, ed eventualmente erogare dei compensi bonus nel caso di ottimi lavori ricevuti⁴⁴.

Si possono inoltre analizzare gli aspetti relativi ai lavoratori della piattaforma. Questi provengono da più di 100 paesi, ma la maggioranza vive negli Stati Uniti e in India, a seguito delle valute di pagamento utilizzate da MTurk, rappresentate dal dollaro e dalla rupia indiana⁴⁵.

Attraverso due studi⁴⁶, che verranno di seguito analizzati e che hanno come oggetto i lavoratori di MTurk, è stato esaminato se i lavoratori differiscono tra loro in base all'intensità di utilizzo di MTurk, alle loro caratteristiche demografiche, ai motivi per i quali vi partecipano e al conseguente impatto sulla soddisfazione riguardante la loro vita.

Si possono distinguere i lavoratori in due categorie. Coloro per i quali l'attività svolta su MTurk rappresenta la principale fonte di reddito e coloro che la vedono come un lavoro. I primi, probabilmente, completeranno più HITs,

⁴⁴ D. B. SHANK, *Using crowdsourcing websites for sociological research: the case of Amazon Mechanical Turk*, *The American Sociologist*, Vol. 47, No. 1, 2016.

⁴⁵ D. B. SHANK, *Using crowdsourcing websites for sociological research: the case of Amazon Mechanical Turk*, *The American Sociologist*, Vol. 47, No. 1, 2016.

⁴⁶ P. HARMS, M. G. KEITH, L. TAY, *Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34, No. 4, 2019.

trascorrendo sulla piattaforma un tempo maggiore a differenza di coloro per i quali non rappresenta la principale fonte di reddito; per quanto riguarda i secondi, questi considerando l'attività svolta sulla piattaforma come un lavoro, vi impiegheranno più tempo, al contrario di coloro che non la reputano come un lavoro. Considerando sempre queste due categorie, è possibile che i lavoratori che si affidano a MTurk come fonte primaria di reddito, abbiano redditi inferiori rispetto a chi non lo considera tale; allo stesso modo, coloro che lo vedono come un lavoro, potrebbero avere dei redditi inferiori rispetto a chi non vede le attività svolte tramite MTurk come un lavoro. Si possono poi analizzare i fattori di attrazione e di spinta al lavoro sulla piattaforma. I fattori di spinta possono riguardare la mancanza di reddito o di opportunità lavorative nell'ambito del lavoro tradizionale; i fattori di attrazione, al contrario, possono riguardare il divertimento o la flessibilità degli orari di lavoro. Di conseguenza è probabile che i lavoratori per i quali MTurk è una fonte di reddito primaria, segnalino principalmente fattori di spinta piuttosto che di attrazione; mentre coloro che vedono l'attività svolta tramite la piattaforma come un lavoro, probabilmente li segnaleranno entrambi. Infine si può considerare il livello di soddisfazione della vita. Questo è direttamente proporzionale ai fattori di attrazione, per cui coloro che vedono il lavoro tramite la piattaforma come reddito principale, subendo maggiormente fattori di spinta, potrebbero avere livelli di soddisfazione inferiori rispetto a chi non lo vede come reddito principale. Gli individui che lo vedono come un lavoro, dato che si possono riscontrare sia fattori di spinta che di

attrazione, non avranno livelli inferiori di soddisfazione della vita rispetto a chi non lo vede come un lavoro.

I risultati dei due studi mostrano come, coerentemente con quanto previsto, i lavoratori che vedono MTurk come fonte primaria di reddito tendono a trascorrervi più tempo, completando molti HITs. Questo potrebbe avvenire a causa di elevati tassi di disoccupazione e di bassi redditi. È stato inoltre scoperto che vedere l'impiego su MTurk come un lavoro, non per forza è sinonimo di vederlo come reddito primario. Infine è stato osservato che coloro che vedono le attività svolte tramite la piattaforma come un lavoro, avevano maggiore possibilità di trascorrerci più ore, completare più HITs, e avere un programma regolare di lavoro; inoltre per questi lavoratori, questa forma di impiego potrebbe essere una buona alternativa al lavoro tradizionale, essendo stati maggiormente propensi a riferire dei fattori di attrazione.

2.3.2. La piattaforma Uber

Uber è una piattaforma digitale che, come Lyft, opera nell'ambito dei servizi di trasporto di persone, nel contesto urbano; è nata nel 2009 negli Stati Uniti ed opera attualmente in tutto il mondo. È possibile riscontrare delle differenze tra i vari paesi con riguardo alla sua diffusione. Negli Stati Uniti e nel Regno Unito, Uber e Lyft rappresentano il settore di attività più importante nel contesto della gig economy. Mentre in Italia, a causa delle normative vigenti, la loro diffusione è stata

frenata a causa della riserva di attività presente, in base alla quale, per poter svolgere l'attività, è necessario possedere una licenza⁴⁷.

Uber è un'impresa che opera per il tramite di una piattaforma digitale, in grado di mettere in contatto autisti e passeggeri. Si tratta quindi di un mestiere tradizionale, svolto attraverso degli strumenti nuovi, resi possibili dall'avanzamento tecnologico.

I passeggeri, tramite un'applicazione che è possibile scaricare sul proprio smartphone, possono selezionare l'autista più vicino a loro, grazie alla geolocalizzazione di questi. Al termine della corsa, i clienti dovranno pagare il servizio tramite l'applicazione e fornirne una valutazione; questa può essere un utile strumento per i futuri clienti, per avere informazioni circa la qualità del servizio. Successivamente Uber trattiene un percentuale che varia tra il 10% e il 20%, calcolata sull'importo pagato dai clienti, e accredita agli autisti la restante parte⁴⁸.

Negli ultimi anni si è molto parlato degli autisti di Uber, con riferimento alla loro qualificazione giuridica. La piattaforma Uber, nel momento in cui ha iniziato ad operare, qualificava i propri autisti come lavoratori autonomi. La motivazione di ciò deriva dal fatto che sono loro stessi i proprietari nelle automobili, e che devono far fronte a tutti gli oneri connessi, come l'assicurazione o la benzina. Inoltre non

⁴⁷ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

⁴⁸ A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

sono soggetti ad orari prestabiliti, per cui possono decidere in autonomia sia quante ore lavorare che quando svolgerle.

A questo proposito si può ricordare che il 10 novembre 2017 è stata pubblicata la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal di Londra, che conferma quanto stabilito, il 28 ottobre 2016, dall'Employment Tribunal di primo grado e stabilisce l'insussistenza di autonomia degli autisti di Uber e le ragioni che l'hanno determinata. Questi lavoratori sono stati ricondotti al modello di "worker", che si trova in una posizione intermedia tra i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti⁴⁹.

2.3.3. Le piattaforme del food delivery

Tra le piattaforme digitali denominate "labor-based", termine con cui si vogliono indicare tutte quelle piattaforme tramite le quali vengono scambiate delle attività lavorative, rientrano quelle operanti nell'ambito della consegna di cibo. Si possono ricordare a titolo di esempio Just Eat, Deliveroo e Foodora. La piattaforma Just Eat è stata fondata nel 2001 in Danimarca e rappresenta, con molta probabilità, quella che ha apportato per prima innovazione in questo ambito di attività. L'idea alla base era quella di unire in un unico ambiente digitale, rappresentato dalla piattaforma e utilizzabile dai clienti, tutte le offerte provenienti da più ristoranti,

⁴⁹ G. DE LUCA, *Uber: ormai è assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

lasciando al ristorante sia la consegna che la preparazione dei pasti. Questa idea originaria è stata successivamente superata da Foodora, fondata nel 2014 in Germania e da Deliveroo, fondato nel Regno Unito nel 2013, che si occupano anche della gestione delle consegne⁵⁰.

Nel modello attuale le piattaforme operanti in questo ambito si avvalgono di riders per effettuare le consegne. I riders si collegano alla piattaforma digitale, tramite la quale ricevono le consegne da effettuare. Poi si recano nel ristorante indicato per ritirare il cibo che dovranno poi consegnare ai clienti che lo hanno richiesto.

Le piattaforme di food delivery sono cresciute molto negli ultimi anni, il loro tasso di crescita medio annuo è stato quasi del 250%, mentre quello delle altre piattaforme labor-based è stato del 95%⁵¹.

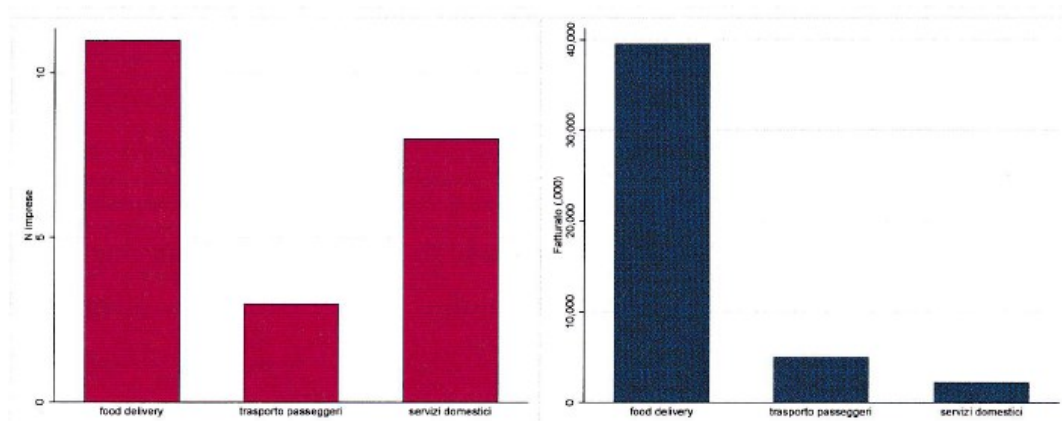
Dall'analisi dei bilanci delle principali piattaforme labor-based che operano in Italia, emerge che a detenere il primato è l'ambito del food delivery, in cui è stato registrato un fatturato totale di quasi 40 milioni di euro nel 2017. Se si paragona questo dato con quelli di altri settori di attività, si può notare che il fatturato del food delivery è circa 8 volte quello delle piattaforme che forniscono servizi di trasporto di persone in ambito urbano, ed è 17 volte quello delle piattaforme digitali

⁵⁰ INPS, XVII Rapporto annuale, 2018, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_anuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf.

⁵¹ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

che erogano dei servizi in ambito domestico⁵². Questa situazione può essere rappresentata graficamente dalla figura 2.6.

Figura 2.6. - La situazione nel 2017 delle piattaforme labor-based operanti in Italia suddivise in base dell'ambito in cui operano.



Fonte: C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, 2018, sulla base dei dati raccolti presso il Registro delle Imprese.

Nel grafico di sinistra è rappresentato il numero di imprese relativo ai tre settori di attività, ovvero il food delivery, il trasporto di persone e i servizi domestici. Mentre quello di destra riguarda il loro fatturato. Dai grafici emerge che la maggior parte delle piattaforme labor-based, svolge la propria attività nel contesto del food delivery; al secondo posto si trovano le piattaforme che offrono servizi domestici e

⁵² C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

all'ultimo posto quelle inerenti il trasporto di persone. Nel secondo grafico, invece, si tiene conto del fatturato. Come nel grafico precedente, sono le piattaforme di food delivery a riportare i valori più alti, risultando quelle con il fatturato maggiore, discostandosi di qualche decina di milioni dalle piattaforme degli altri due settori di attività.

2.4. Vantaggi e svantaggi derivanti dall'utilizzo delle piattaforme digitali

Le piattaforme digitali della gig economy svolgono il ruolo di mettere facilmente in contatto domanda e offerta di prestazioni lavorative di natura occasionale. Questo può creare sia vantaggi che svantaggi per i diversi soggetti coinvolti, rappresentati dalle imprese che si avvalgono delle piattaforme digitali per intermediare dei servizi, dai lavoratori che le utilizzano per erogare prestazioni lavorative, e dai clienti che possono essere rappresentati sia da individui che da imprese.

Il lavoro svolto tramite piattaforma digitale può rappresentare per i lavoratori una fonte di reddito aggiuntiva a quella primaria e un modo per avere un maggiore accesso al mercato del lavoro e una maggiore flessibilità⁵³. Rappresenta una possibilità di impiego per alcune categorie di soggetti come coloro che vivono in aree

⁵³ M. AKGÜÇ, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, *Traditional and new forms of organization and representation in the platform economy*, Work Organization, Labour & Globalisation, Vol. 12, No. 2, 2018.

remote o rurali in cui il mercato del lavoro non offre buone opportunità, permettendo loro di effettuare offerte per lavori in mercati sia nazionali che internazionali nel caso di lavoro svolto online sulle piattaforme. Bisogna però considerare che nel caso di piattaforme che permettono lo svolgimento di lavori completamente online, si può riscontrare un aumento della concorrenza da parte dei lavoratori altamente qualificati provenienti da altri paesi, che potrebbero essere disposti a lavorare per un compenso inferiore⁵⁴.

Anche altri individui potrebbero trarre dei vantaggi dal lavoro svolto tramite piattaforma. È il caso degli immigrati, per esempio quelli degli Stati Uniti, che potrebbero riscontrare delle difficoltà nel momento in cui cercano un impegno; il lavoro tramite piattaforma per questi individui potrebbe rappresentare una possibilità di impegno in grado di ridurre le eventuali discriminazioni da parte dei datori di lavoro in quanto non si trovano faccia a faccia con questi⁵⁵. Di conseguenza l'emergere delle piattaforme digitali potrebbe aumentare l'occupazione e il benessere dei consumatori. Bisogna però considerare che i servizi forniti dalle piattaforme digitali si potrebbero sostituire a quelli erogati dai fornitori tradizionali, per cui si potrebbero avere delle conseguenze negative per i lavoratori dipendenti di questi ultimi, come

⁵⁴ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, Perspectives on work, Vol. 20, 2016.

⁵⁵ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, Perspectives on work, Vol. 20, 2016.

per esempio le pressioni al ribasso sui salari⁵⁶. Un esempio è rappresentato da Uber che si potrebbe sostituire ai taxi tradizionali in quanto, a seguito dell'utilizzo di algoritmi per abbinare i lavoratori ai clienti, riesce a ridurre i tempi di attesa dei propri clienti. In risposta a ciò, infatti, alcune aziende di taxi tradizionali hanno iniziato ad utilizzare delle applicazioni digitali per abbinare i clienti ai conducenti.

La concorrenza effettuata dalle piattaforme digitali ai fornitori di servizi tradizionali potrebbe avere degli effetti positivi sull'innovazione e sulla diffusione di nuove tecnologie in quanto le imprese, per mantenere le proprie quote di mercato, devono adattare i loro modelli di attività⁵⁷.

Il lavoro che viene svolto tramite le piattaforme digitali può offrire dei vantaggi anche agli studenti che, grazie alla flessibilità degli orari che queste offrono, riescono a coniugare le esigenze relative allo studio con la possibilità di ottenere del reddito svolgendo prestazioni lavorative occasionali⁵⁸.

Anche i ristoranti possono ottenere degli effetti positivi dall'utilizzo delle piattaforme digitali per la consegna di cibo a domicilio perché queste potrebbero permettere ai ristoranti di ampliare il numero di clienti potenziali dato che le piattaforme, a differenza dei servizi di consegna tradizionali, danno la possibilità di

⁵⁶ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

⁵⁷ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

⁵⁸ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

ordinare cibo a domicilio in maniera più semplice e veloce per il tramite di un'applicazione scaricabile negli smartphone, in cui vengono esposti i menù dei vari ristoranti. Inoltre si presume che le piattaforme, diversamente dai servizi tradizionali di consegna a domicilio, permettano una gestione più efficace ed efficiente degli ordini e quindi un servizio con una performance più elevata⁵⁹.

Nonostante le conseguenze positive derivanti dall'utilizzo delle piattaforme digitali, bisogna anche considerare che queste potrebbe legittimare delle forme lavorative precarie.

La maggior parte delle piattaforme digitali della gig economy si rivolgono ai consumatori finali ma nonostante ciò possono essere utilizzate anche da piccole e medie imprese con il fine di reperire lavoratori specializzati per ridurre i costi fissi derivanti dall'assunzione di personale. Un esempio è rappresentato dalla piattaforma Upwork che richiede ai lavoratori un diploma professionale per potervi accedere in quanto funziona come un mercato per liberi professionisti che offrono servizi più specializzati come le attività di progettazione grafica, di traduzione, legali, contabili e di programmazione dei computers⁶⁰. Le imprese che utilizzano le piattaforme digitali possono ottenere anche vantaggi in termini di riduzione dei

⁵⁹ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

⁶⁰ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

costi di transazione e di velocizzazione dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro⁶¹.

Infine si possono considerare i vantaggi per le imprese che utilizzano le piattaforme digitali per erogare dei servizi. Queste si avvalgono di lavoratori autonomi a cui vengono affidati i compiti che devono essere eseguiti nel momento in cui si riceve la richiesta di un determinato servizio da parte del cliente. Per cui dato che i lavoratori vengono assunti solamente per il tempo necessario per portare a termine una certa attività, l'impresa è in grado di ridurre i costi inerenti ai periodi in cui si potrebbero avere dei cali della produttività o inattività⁶².

Tra i vantaggi delle imprese si può ricordare anche la flessibilità contrattuale che permette a queste di stipulare contratti diversi da quello di lavoro subordinato, a seconda delle proprie esigenze. Inoltre l'impresa, utilizzando degli algoritmi per abbinare i lavoratori ai clienti, potrebbe essere più efficiente dal punto di vista della gestione e dell'erogazione del servizio e potrebbe inoltre ridurre i costi inerenti la gestione diretta dei lavoratori. Il rapporto instaurato con lavoratori autonomi, inoltre, permette alle imprese di ridurre i costi propri del lavoro dipendente e quelli riguardanti la fornitura di corsi di formazione volti a sviluppare le capacità dei

⁶¹ A. GINÈ I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

⁶² A. GINÈ I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

lavoratori; questo avviene perché le imprese non sono incentivate ad erogarli in quanto i concorrenti potrebbero essere avvantaggiati nel momento in cui i propri lavoratori cambiano impiego⁶³. Di conseguenza l'impresa può trarre vantaggi dall'impiego di lavoratori autonomi in termini di una struttura dei costi più flessibile.

⁶³ A. GEVA, M. PARK, C. SCHWELLNUS, R. VEIEL, *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

CAPITOLO 3

ASPETTI GIURIDICI INERENTI

IL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS

Nella gig economy si possono avere diverse tipologie di piattaforme digitali, ognuna con delle caratteristiche che le differenziano dalle altre. Di conseguenza si possono avere molteplici situazioni lavorative per coloro che vi operano e anche differenti modi per regolare i rapporti lavorativi. C'è il rischio che la gig economy crei dei contratti lavorativi instabili in seguito alla possibilità di mettere in essere diverse tipologie di rapporti lavorativi più o meno favorevoli per i lavoratori, per cui è necessaria una regolamentazione che disciplini in maniera efficace questo ambito.

Nell'ambito della gig economy all'interno delle piattaforme labor based¹, le piattaforme di food delivery sono quelle maggiormente diffuse in Italia e quelle che detengono il primato in termini di fatturato; per questo motivo ho deciso di approfondire in maniera prevalente le questioni inerenti i rapporti di lavoro che le

¹ Termine con cui si vogliono indicare le piattaforme digitali attraverso cui vengono scambiate delle prestazioni lavorative, come Deliveroo e Uber.

riguardano. Di seguito verranno trattati gli aspetti giuridici inerenti i riders come la loro qualificazione giuridica, oggetto di numerosi e recenti dibattiti, e le tutele che gli sono state riconosciute.

3.1. I riders

Il food delivery rappresenta uno degli ambiti di attività in cui operano i riders, definiti come soggetti che “svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all’articolo 47, comma 2, lettera a), del Codice della strada, di cui al Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali”². In Italia è questo il modello di lavoro *on demand* maggiormente diffuso.

Si possono analizzare alcuni aspetti riguardanti le caratteristiche dei *gig workers* nell’ambito del food delivery. Questo può essere fatto analizzando i risultati di uno studio³ che ha utilizzato le informazioni contenute all’interno delle

² E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders, Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021, pag. 141.

³ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d’Italia, 2018. Le Comunicazioni Obbligatorie sono state inviate dai datori di lavoro per indicare, ad esempio, le assunzioni o la cessazione dei rapporti di collaborazione o di lavoro subordinato, e vengono poi raccolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nelle Comunicazioni Obbligatorie sono registrati tutti rapporti di lavoro riguardanti i riders che vengono assunti tramite collaborazioni coordinate e continuative, restando esclusi coloro che operano con contratti di prestazione occasionale di lavoro autonomo o partita IVA.

Comunicazioni Obbligatorie di inizio e fine dei rapporti lavorativi presso le principali imprese che hanno operato in Italia, tra il 2012 e il 2017 nel settore del food delivery.

Da questo studio è stato riscontrato che nell'ambito delle piattaforme digitali nel settore del food delivery, l'età media di coloro che sono addetti alle consegne è di 25 anni e che la quota di donne che vi lavorano è ridotta. Inoltre è stato rilevato che, tra i riders, quasi un lavoratore su cinque ha conseguito una laurea. Per quanto riguarda la distribuzione geografica dei riders sul territorio nazionale, i dati ottenuti dalle Comunicazioni Obbligatorie ci permettono di osservare che i riders si concentrano principalmente nelle regioni del Centro-Nord, nello specifico è stato rilevato che tra i contratti considerati, il 53% di questi ha la sede lavorativa in Lombardia, il 25% in Piemonte, mentre nel Lazio e in Toscana le percentuali scendono rispettivamente al 14% e al 7%. All'interno di queste regioni le attività sono concentrate nelle principali città, ovvero Milano, Torino, Roma e Firenze.

Essendo questi dati riferiti al periodo compreso tra il 2012 e il 2017, a seguito della sempre più significativa diffusione delle piattaforme digitali di food delivery, ad oggi ci si potrebbe aspettare una percentuale di lavoratori in crescita anche al di fuori delle principali città.

Si possono analizzare le caratteristiche di due piattaforme che operano nell'ambito del food delivery, ovvero Deliveroo e Foodora. Queste possono essere considerate simili dal punto di vista delle caratteristiche dei riders e del modello di

business. Entrambe operano nelle grandi città come Milano, Roma, Torino e Bologna; prevedono una polizza privata per la responsabilità civile dei propri riders per danni contro terzi; i propri lavoratori sono rappresentati in prevalenza da individui che svolgono l'attività di consegna per il tramite di una bicicletta, piuttosto che di un motociclo; infine i riders possono lavorare per più piattaforme anche nella stessa fascia oraria, dato che queste non richiedono l'esclusiva. Per quanto invece riguarda la tipologia di contratto che queste due piattaforme stipulano e la relativa modalità di pagamento, si può riscontrare che Foodora stipula contratti di collaborazione coordinata e continuativa, mentre Deliveroo utilizza dei contratti di lavoro autonomo occasionale. Si possono riscontrare delle differenze anche con riguardo alla modalità con cui vengono pagati i riders, in quanto Foodora li remunera a consegna, mentre Deliveroo utilizza una forma di pagamento mista, in parte oraria e in parte a consegna⁴.

Dato che Deliveroo stipula con i riders dei contratti di lavoro autonomo occasionale, non rientra nel campione delle Comunicazioni Obbligatorie considerate sopra, per cui si possono analizzare i dati riguardanti i riders di Deliveroo ottenuti tramite un'indagine effettuata nel 2018⁵. È stato riscontrato che il 78% dei riders ha un'età inferiore ai trent'anni e che il 10% è rappresentato da donne. Inoltre il 34%

⁴ INPS, XVII Rapporto annuale, 2018, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_anuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf.

⁵ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

dei lavoratori considera l'attività svolta tramite la piattaforma come fonte principale di reddito, il 32% la considera un'attività da svolgere durante gli studi, mentre il 17% la vede come un'attività da svolgere in parallelo ad un altro lavoro.

Si possono confrontare questi dati con quelli riguardanti i riders di Foodora, relativi ad un'indagine condotta nel 2018, da cui risulta che solamente il 25% dei lavoratori non svolge altre attività e che il 48% è rappresentato da studenti⁶.

3.2. Un panorama delle sentenze italiane riguardanti i riders

Di seguito verrà trattato un argomento molto discusso negli ultimi anni, ovvero la questione inerente la qualificazione giuridica dei lavoratori delle piattaforme digitali, e in particolare dei riders.

Dato che ci troviamo di fronte a nuovi modelli di organizzazione del lavoro che si basano sull'utilizzo distaccato e anonimo dei lavoratori, effettuato tramite degli algoritmi, si può comprendere la difficoltà per i giudici nel momento in cui devono emettere sentenze riguardo la qualificazione giuridica dei lavoratori della gig economy, in quanto questi nuovi modelli "rendono particolarmente difficile la

⁶ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

riconduzione delle concrete fattispecie a quella astratta della subordinazione, come definita nei suoi contorni più marcati da una giurisprudenza tradizionalmente avvezza a fare i conti con modelli di organizzazione del lavoro e della produzione di tipo industriale”⁷.

Un primo concreto tentativo volto ad inquadrare in maniera corretta i lavoratori delle piattaforme è rappresentato dal disegno di legge Ichino presentato al Senato in data 5 ottobre 2017. Questo disegno di legge prevedeva la creazione di un terzo genere tra lavoro autonomo e lavoro subordinato e definiva il lavoro svolto tramite piattaforme come “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 applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti”⁸.

Il primo comma dell’articolo 1 del disegno di legge aveva come intenzione quella di inserire all’interno del capo I della Legge 22 maggio 2017, n. 81, un nuovo articolo 17-bis intitolato “lavoro autonomo mediante piattaforma digitale” in cui era contenuta la definizione sopra esposta. Tale disegno però non ha avuto seguito⁹.

⁷ C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019, pag. 86.

⁸ Disegno di legge n. 2943, XVII Legislatura, comunicato al Senato in data 5 ottobre 2017, <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/334288.pdf>.

⁹ L. FUFARO, A. ORLANDO, *Gig economy: tutele previdenziali per i lavoratori 4.0*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 40, 2019.

Si può individuare nelle collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2015, un primo ambito di inquadramento giuridico dei riders. Questa norma, a seguito della modifica effettuata dal D.L. n. 101/2019 convertito poi in Legge n. 128/2019, estende l'applicazione della disciplina della subordinazione ai "rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente"¹⁰; inoltre si applica anche quando la prestazione viene organizzata tramite piattaforme digitali. Il Decreto Legge n. 101/2019, ha modificato l'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, apportando alla fine del primo comma questa parte:

"Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali"¹¹.

Inoltre ulteriori modificazioni apportate sempre all'articolo 2, comma 1, riguardano la sostituzione della parola "esclusivamente" con "prevalentemente" e l'eliminazione delle parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

¹⁰ E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, *Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021, pag. 141.

¹¹ Decreto Legge n. 101/2019, <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2019-09-04&atto.codiceRedazionale=19G00109&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=74940081-9673-4f48-94eb-b86e1114d876&tabID=0.451622635311838&title=lbl.dettaglioAtto>.

I tratti che caratterizzano la fattispecie di cui all'art. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 sono rappresentati dal fatto che le prestazioni devono avere un carattere prevalentemente personale, essere caratterizzate dalla continuità e dall'etero-organizzazione da parte del committente. Per quanto riguarda il carattere prevalentemente personale delle prestazioni, bisogna tener conto che nell'ambito di applicazione della norma vi potrebbero rientrare anche quelle prestazioni che vengono svolte con mezzi o strumenti nella disponibilità del collaboratore e quelle svolte dal lavoratore con l'aiuto di altri soggetti. Con riguardo invece alla continuità, questa si riferisce al fatto che la collaborazione non deve essere occasionale. L'ispettorato del Lavoro è intervenuto per indicare cosa si deve intendere con "occasionalità della prestazione", dicendo che l'occasionalità della prestazione si deve escludere quando è oggetto o presupposto di un contratto la ripetizione di una stessa prestazione lavorativa, anche se non viene predefinito l'arco temporale in cui eseguire la prestazione¹².

Il Decreto Legge 101/2019 oltre ad aver modificato l'art. 2, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015, ha anche inserito sempre nello stesso Decreto Legislativo, dopo il capo V, il capo V-bis intitolato "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" con cui ha introdotto delle tutele minime che devono essere riconosciute anche ai riders lavoratori autonomi.

¹² E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, *Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021.

All'interno del capo V-bis si trovano l'articolo 47-bis che contiene una definizione delle piattaforme digitali e che riguarda lo scopo, l'oggetto e l'ambito di applicazione; l'articolo 47-ter che invece riguarda la forma dei contratti lavorativi; l'articolo 47-quater che parla del compenso; l'articolo 47-quinquies che invece si occupa del divieto di discriminazione; l'articolo 47-sexies che espone le normative in base alle quali vengono trattati i dati dei lavoratori che svolgono le loro attività tramite le piattaforme digitali; l'articolo 47-septies che riguarda la copertura assicurativa obbligatoria; ed infine l'articolo 47-octies che al primo comma dice che "al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato"¹³.

Bisogna anche tenere presente che non sempre le collaborazioni dei riders hanno le caratteristiche previste dalla legge per rientrare nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 81/2015, articolo 2, in quanto possono avere luogo delle situazioni in cui i ciclo-fattorini collaborano solo occasionalmente con la piattaforma e situazioni in cui questi hanno una maggiore autonomia con riguardo alle modalità con cui

¹³ Decreto Legislativo n. 81/2015, articolo 47-octies, <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=b9348d19-c56c-4b43-b245-8645fa783dbe&ta-bID=0.8016973142261166&title=lbl.dettaglioAtto>.

eseguire le prestazioni. Di conseguenza nel caso in cui si verificano queste condizioni, si instaurerà un rapporto di lavoro autonomo.

Di conseguenza dall'esame di ogni singolo caso, in base alle modalità con cui si svolge la prestazione, il rider può essere qualificato come lavoratore subordinato, collaboratore etero-organizzato, collaboratore coordinato e continuativo oppure collaboratore autonomo.

I riders possono essere qualificati come lavoratori subordinati se sono soggetti ad un potere direttivo, organizzativo e disciplinare esercitato dalla piattaforma ai sensi dell'articolo 2094 del Codice Civile; vengono invece inquadrati come collaboratori etero-organizzati, secondo quanto stabilito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, se questi oltre ad eseguire la prestazione in maniera continuativa e prevalentemente personale, si trovano all'interno dell'organizzazione dell'imprenditore che risulta necessaria allo svolgimento dell'attività, di conseguenza vengono applicate le normative inerenti la subordinazione.

Infine i riders possono essere qualificati come collaboratori coordinati e continuativi oppure come collaboratori autonomi. I riders rientrano nel primo caso se il coordinamento con l'organizzazione del committente non viene determinato unilateralmente dalla piattaforma ma viene concordato dalle parti secondo quanto stabilito dall'articolo 409 c.p.c.; mentre vengono qualificati come collaboratori autonomi se collaborano solamente in maniera occasionale con la piattaforma, in questo

caso hanno diritto all'applicazione delle tutele stabilite dal capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015¹⁴.

A seguito dell'incerta regolamentazione del lavoro dei riders, nel 2017 i lavoratori di Foodora si sono rivolti ai giudici del lavoro di Torino.

A questo proposito verranno analizzate le sentenze emesse dal Tribunale del lavoro di Torino e dalla Corte d'Appello di Torino, emesse rispettivamente nel 2018 e nel 2019 e la successiva sentenza emessa dalla Cassazione nel gennaio del 2020.

3.2.1. Le sentenze riguardanti i riders di Foodora

Alcuni riders di Torino nel 2017 hanno richiesto al giudice del lavoro l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro che avevano posto in essere con Foodora; questo si basava su contratti di collaborazione coordinata e continuativa. I riders in questione chiedevano l'erogazione, da parte di Foodora, delle differenze retributive maturate e il ripristino del loro rapporto di lavoro¹⁵. Inoltre in caso di diniego della subordinazione, i riders chiedevano l'applicazione del primo comma dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2015 che viene riportato qui sotto nella sua formulazione originaria:

¹⁴ E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, *Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021.

¹⁵ M. FAIOLI, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 71, N. 2, 2020.

“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”¹⁶.

Gli avvocati che difendevano i riders sostenevano che il rapporto lavorativo intercorso con Foodora aveva le caratteristiche del lavoro subordinato in quanto i lavoratori venivano monitorati e valutati tramite un’applicazione e perché dovevano essere reperibili in maniera continuativa e costante.

Dall’altro lato, i legali dell’azienda sostenevano invece che in base al contratto stipulato, non c’erano obblighi per il lavoratore di porre in essere la prestazione lavorativa e nemmeno l’azienda aveva degli obblighi a chiamare il lavoratore.

Il Tribunale del lavoro di Torino, con la sentenza numero 778 del 7 maggio 2018, ha respinto le richieste avanzate dei riders volte ad ottenere il riconoscimento della subordinazione del rapporto lavorativo, stabilendo che non sussisteva subordinazione e che era corretto l’inquadramento di questi come collaboratori coordinati e continuativi.

Il Tribunale di Torino ha sancito che “appare difficile parlare di organizzazione dei tempi di lavoro in una ipotesi come quella oggetto di causa in cui i riders

¹⁶ Gazzetta Ufficiale, D.Lgs. n. 81/2015,
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

avevano la facoltà di stabilire se e quando dare la propria disponibilità ad essere inseriti nei turni di lavoro”¹⁷.

Per i giudici del lavoro di Torino i riders non avevano obblighi riguardanti l’esecuzione dell’attività lavorativa e Foodora non aveva obblighi a riceverla. Di conseguenza il datore di lavoro non può esercitare un potere direttivo e organizzativo dato che non può pretendere lo svolgimento della prestazione da parte del lavoratore¹⁸.

Inoltre il Tribunale di Torino ha affermato che, sulla base dei fatti e delle testimonianze, non risulta che fosse in essere un monitoraggio costante delle prestazioni in quanto il sistema non consentiva di seguire l’intero percorso dei riders, ma di visualizzare solamente la loro posizione in maniera statica. Questo perché tramite l’applicazione utilizzata sul proprio smartphone dai riders, per il tramite della geolocalizzazione attuata con il GPS, l’azienda poteva conoscere solamente la loro posizione attuale. Di conseguenza anche questo fatto ha portato ad escludere la sottoposizione dei riders al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro¹⁹.

Il Tribunale del lavoro di Torino ha respinto anche la richiesta avanzata dai riders che riguardava l’applicazione dall’articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015.

¹⁷ A. CASOTTI, M. R. GHEIDO, *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018, pag. 1261.

¹⁸ A. CASOTTI, M. R. GHEIDO, *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018.

¹⁹ A. CASOTTI, M. R. GHEIDO, *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018.

Il giudice ha escluso l'applicazione di questo articolo a seguito della mancanza dei presupposti per riconoscere la subordinazione, ovvero a causa della mancanza di potere direttivo, organizzativo e disciplinare²⁰.

Per concludere si possono analizzare gli aspetti emersi nel corso del giudizio inerenti le modalità di svolgimento della prestazione. Un primo aspetto riguarda il fatto che era previsto espressamente che i riders erano liberi di candidarsi oppure no per ogni consegna in base alla loro disponibilità però, nel momento in cui si candidavano, si impegnavano ad effettuarla in un massimo di 30 minuti dall'orario stabilito di ritiro del cibo. Inoltre eseguivano le attività lavorative in base ad un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ed era previsto che i riders avrebbero agito in autonomia, senza vincoli di subordinazione, di orario, di presenza e senza essere soggetti a potere gerarchico o disciplinare²¹.

Dopo la pronuncia del Tribunale di Torino, è intervenuta la Corte d'Appello di Torino con la sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019, che ha accolto in maniera parziale quanto domandato dai riders. Non accoglie la domanda riguardante la subordinazione ma stabilisce che, in base al meccanismo dell'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e alla contrattazione collettiva della logistica, Foodora è tenuta ad applicare

²⁰ F. ROTONDI, *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 6, 2019.

²¹ C. MAJER, *Rider Foodora tra autonomia e subordinazione*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 14, 2019.

le tutele salariali²². Per cui viene accolta la domanda posta dai riders in cui questi chiedevano l'applicazione dell'articolo 2, D.Lgs. n. 81/2015, di conseguenza devono essere applicate le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato alle prestazioni autonome coordinate dal committente anche senza l'applicazione dell'articolo 2094 del Codice civile, riguardante il lavoro subordinato²³. Inoltre la Corte d'Appello individua nell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 un terzo genere che si trova tra lavoro subordinato e lavoro autonomo coordinato, che è riconducibile alla parasubordinazione; si può affermare ciò in quanto nella sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019 è riportato che “secondo il Collegio la norma in questione individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c. e la collaborazione come prevista dall'articolo 409, n. 3, c.p.c., evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando”²⁴.

Dalla sentenza numero 26 del 2019 emerge che i rapporti lavorativi in questione devono essere qualificati come collaborazioni etero-organizzate, in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 2, in quanto si ritiene che il committente

²² M. FAIOLI, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 71, N. 2, 2020.

²³ L. FUFARO, A. ORLANDO, *Gig economy: tutele previdenziali per i lavoratori 4.0*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 40, 2019.

²⁴ C. MAJER, *Rider Foodora tra autonomia e subordinazione*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 14, 2019, pag. 872.

organizzi la prestazione dei riders relativamente al tempo e al luogo di lavoro, non limitandosi al coordinamento di essa²⁵. La Corte d'Appello ha definito il concetto di “etero-organizzazione” del committente come il “potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro”²⁶.

Bisogna infine tenere presente che la decisione della Corte d'Appello si basa sul vecchio testo dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015, che è stato successivamente in parte modificato dalla Legge n. 128/2019 che ha convertito il Decreto Legge n. 101/2019.

A seguito delle sentenze emesse dai primi due gradi di giudizio, è intervenuta la Corte di Cassazione con la sentenza numero 1663, del 24 gennaio 2020. Con questa sentenza la Cassazione ha avuto modo di pronunciarsi per la prima volta non solo sull'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, ma anche sul lavoro svolto mediante piattaforme digitali.

Con la sentenza in oggetto la Cassazione ha confermato quanto stabilito dalla sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26/2019 ma ne ha corretto la motivazione nella parte in cui venivano configurate le collaborazioni definite nell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 come un terzo genere. La Corte di Cassazione ha

²⁵ F. D'ADDIO, *Incertezze sul nuovo diritto del lavoro: il caso dei riders di Foodora*, Giurisprudenza italiana, Vol. 171, N. 7, 2019.

²⁶ F. D'ADDIO, *Incertezze sul nuovo diritto del lavoro: il caso dei riders di Foodora*, Giurisprudenza italiana, Vol. 171, N. 7, 2019, pag. 1600.

ritenuto che l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 non è una “norma di fattispecie” ma “di disciplina”, con una logica di prevenzione e di rimedio. Di conseguenza questa non introduce un terzo genere che si trova tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato, ma è volta a stabilire solamente l'applicazione delle normative inerenti il lavoro subordinato a tutte quelle collaborazioni coordinate e continuative che si caratterizzano anche per l'etero-organizzazione delle prestazioni lavorative. La *ratio* di ciò la si può trovare nella scelta volta ad assicurare ai collaboratori che si ritiene che operino in una zona grigia tra autonomia e subordinazione e in condizioni di debolezza economica, la protezione offerta ai lavoratori subordinati²⁷.

Bisogna tenere presente che le sentenze commentate si riferiscono ai riders di Foodora che quindi rappresentano solamente in maniera parziale tutti quei lavoratori che sottoscrivono contratti lavorativi che si svolgono per il tramite di piattaforme digitali dotate di algoritmi²⁸. Di conseguenza rappresentano una risposta parziale in quanto non sufficiente a coprire il variegato mondo del lavoro nella gig economy.

²⁷ F. D'ADDIO, *La Cassazione, i riders e la via “semplice” alle tutele del lavoro subordinato*, Giurisprudenza italiana, Vol. 172, N. 5, 2020.

²⁸ M. FAIOLI, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol.71, N. 2, 2020.

3.2.2. *Le sentenze del Tribunale di Milano e di Palermo*

In aggiunta alla sentenza n. 778/2018 emessa dal Tribunale di Torino si possono analizzare anche le sentenze emesse dal Tribunale di Milano e da quello di Palermo.

A poca distanza dalla sentenza del Tribunale di Torino, è intervenuto il Tribunale di Milano con dispositivo del 4 luglio 2018 e con motivazioni del 10 settembre 2018, n. 1853, che ha deciso una questione simile. La questione riguardava la multinazionale spagnola Glovo, operante nel settore della consegna di beni non solamente alimentari tramite app, e in particolare coinvolgeva la società Foodhino Srl, con cui Glovo opera in Italia.

Il caso in questione riguardava un lavoratore che effettuava le consegne a domicilio di pasti e di altri beni con la propria auto, sulla base di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Questo ha presentato ricorso in giudizio al giudice del Tribunale di Milano, con l'obiettivo di chiedere l'accertamento della costituzione di un rapporto ordinario di lavoro subordinato a tempo indeterminato e la condanna della società al versamento delle differenze contributive e retributive²⁹.

Il Tribunale di Milano arriva alle stesse conclusioni del Tribunale di Torino, per cui a seguito dell'analisi del modello organizzativo che ha adottato la

²⁹ C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019.

piattaforma per le consegne e delle modalità con cui doveva essere eseguita la prestazione lavorativa, non riconosce la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Sulla base di quanto stabilito contrattualmente il lavoratore poteva prestare la sua attività senza obblighi di prestazione minima giornaliera o di reperibilità, ogni volta che voleva, con ampia autonomia. Anche la società non era tenuta ad assicurare al riders un numero minimo di ore lavorative.

La decisione se lavorare oppure no, in quali giorni e per quanto tempo era rimessa al rider che tramite l'applicazione installata sullo smartphone poteva indicare le ore e i giorni in cui era disponibile a prestare la propria attività lavorativa. Di conseguenza secondo il Tribunale di Milano non si può riscontrare subordinazione, e come nel caso del Tribunale di Torino, la motivazione di ciò si può riscontrare nella mancanza di eterodirezione. Questa non viene individuata né nel momento della candidatura allo svolgimento della prestazione lavorativa, né nell'esecuzione in quanto la libertà del lavoratore di determinare per esempio i tempi della propria attività lavorativa in autonomia è incompatibile con il vincolo di soggezione al potere direttivo del datore di lavoro³⁰.

Si può inoltre considerare la sentenza del Tribunale di Palermo numero 3570 del 24 novembre 2020 con cui ha accolto il ricorso effettuato da un ciclo-fattorino, volto a richiedere l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro e

³⁰ C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019.

la nullità del licenziamento essendo stato intimato in forma orale. Il giudice quindi, avendo accolto il ricorso del rider, ha ritenuto che era presente un rapporto di lavoro subordinato. Ha potuto affermare la sussistenza del vincolo di subordinazione in quanto la prestazione resa aveva carattere continuativo, con un orario di 8 ore al giorno; è stata riscontrata la presenza di un sistema che attribuiva i punteggi, denominato “parametro di eccellenza”, che consentiva ai ciclo-fattorini che avevano valutazioni più elevate di poter scegliere i turni di lavori prima rispetto a coloro che avevano un punteggio inferiore; è stata rilevata, con riguardo alle modalità di svolgimento dell’attività, una forte ingerenza della piattaforma e l’impossibilità per il rider di scegliere se e quando lavorare, e di conseguenza è capitato che i riders non ricevessero ordinativi per molti giorni consecutivi, nonostante si fossero presentati nelle zone di servizio della piattaforma e avessero prenotato gli slot, ovvero i turni; infine è stato rilevato che a seguito di una determinata condotta dei riders, questi venivano disconnessi gli account, cosa ritenuta dal giudice come una sanzione disciplinare atipica che in assenza di una contestazione disciplinare antecedente e di una successiva spiegazione, comportava per i riders una sospensione dal lavoro³¹.

³¹ E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders, Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021.

3.3. Le sentenze di altri paesi

Si possono ora analizzare le sentenze che hanno per oggetto la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders, che sono state emesse al di fuori dell'Italia dai giudici di alcuni paesi europei come la Francia e la Spagna.

Con riguardo alla Francia, la Corte d'Appello di Parigi nella sentenza del 22 novembre 2017 accenna alla possibilità di riconoscere la subordinazione quando è il datore di lavoro che determina unilateralmente le condizioni per eseguire le prestazioni lavorative, per cui di conseguenza si ha un'integrazione del lavoro in un servizio organizzato in base ad una logica vicina a quella italiana della etero-organizzazione³². Inoltre, sempre in Francia, sono stati respinti ripetutamente i ricorsi inerenti la qualificazione dei riders volti a riconoscere questi come lavoratori subordinati; le motivazioni di ciò le si possono trovare, come nel caso delle sentenze italiane, nell'assenza di sanzioni nel caso cui non veniva rispettata la disponibilità comunicata e nella libertà che gli è stata riconosciuta di scegliere i giorni e gli orari in cui lavorare. È intervenuta anche la Cassazione nel 2018 con la decisione n. 1737 (13) del 28 novembre 2018, con la quale non ha approvato il ragionamento effettuato dai giudici nel caso della controversia contro Take Eat Easy. La Corte di Cassazione ha affermato che i giudici di merito non avrebbero dovuto negare la qualificazione di lavoro subordinato in quanto nel caso in oggetto si è ritenuto che

³² R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

sussisteva il potere di direzione e controllo sull'esecuzione dell'attività dei riders da parte della società, che caratterizza il vincolo di subordinazione. Si è potuto affermare ciò perché l'applicazione utilizzata aveva un sistema di geolocalizzazione che consentiva alla società di monitorare in tempo reale la posizione dei riders oppure i chilometri percorsi in totale da questo; è stato infine osservato che la società poteva esercitare un potere punitivo nei confronti del rider³³. Di conseguenza non si può considerare il ruolo della piattaforma digitale limitato solamente all'attività volta a mettere in contatto il rider, il cliente e il ristorante.

Anche in Spagna ci sono state delle sentenze inerenti la qualificazione giuridica dei riders. In particolare verranno analizzate quelle del Tribunale di Valencia e di Madrid.

Con la sentenza del primo giugno del 2018, il Tribunale del lavoro di Valencia ha riconosciuto che il rapporto di lavoro dei riders di Deliveroo aveva una natura subordinata. Ha potuto affermare ciò in base al fatto che i lavoratori erano tenuti a rispettare istruzioni specifiche inerenti le modalità di esecuzione delle consegne ed erano soggetti al controllo tramite dei sistemi di geolocalizzazione³⁴.

Diversamente da quanto concluso in questa sentenza, il Tribunale di Madrid con sentenza del 3 luglio 2018, numero 284, con riferimento al caso Glovo, ha

³³ C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019.

³⁴ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

ritenuto che non sussistevano i requisiti di dipendenza e di alienità necessari a riconoscere la subordinazione; l'alienità del risultato nell'ordinamento spagnolo, è un elemento che qualifica la subordinazione. Ha potuto affermare ciò perché il rider non percepiva mensilmente una retribuzione fissa, utilizzava un mezzo di sua proprietà per effettuare le consegne, non doveva rispettare un orario di lavoro fisso e non era soggetto a potere disciplinare o a potere di controllo³⁵.

Dall'analisi di queste sentenze si può notare un disorientamento interpretativo inerente il problema della qualificazione giuridica dei riders che probabilmente non si risolverà a breve, non solo nel nostro ordinamento ma anche in quelli esteri.

Per una maggiore completezza, si può analizzare la problematica della qualificazione giuridica dei lavoratori della gig economy anche sotto un aspetto più ampio, che va oltre ai riders, e che comprende anche altri *gig workers* come gli autisti di Uber o di Lyft.

In Gran Bretagna la società Uber, che si occupa di trasporto urbano e che per il tramite di un'applicazione permette ai clienti di prenotare le corse, con la sentenza del 10 novembre 2017 dell'Employment Appeal Tribunal di Londra, ha perso l'appello presentato a seguito della sentenza dell' Employment Tribunal di primo grado del 28 ottobre 2016 che si era conclusa a favore dei due drivers di Uber che avevano presentato ricorso al Tribunale chiedendo il riconoscimento dello status di

³⁵ C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019.

lavoratori dipendenti. Il 28 ottobre 2016 il Tribunale di primo grado si era pronunciato a favore dei due autisti di Uber, riconoscendo che potevano essere qualificati come “workers”, termine con cui si vuole intendere una categoria di lavoratori che si trova tra il lavoro subordinato, “employee”, e i liberi professionisti indipendenti, ovvero i “self-employed”.

L’Employment Appeal Tribunal di Londra con la sentenza del 10 novembre 2017, ha confermato quanto stabilito dal Tribunale di primo grado, ovvero ha confermato l’insussistenza di autonomia degli autisti e la loro riconduzione al modello di “worker” invece che di “independent contractor”.

È stato ritenuto che i drivers non sono lavoratori autonomi perché questi non gestiscono un business proprio autonomo, ma è la società a coordinare la loro attività in quanto è questa che decide in maniera unilaterale il prezzo di ogni corsa e sottopone gli autisti alla propria direzione e al potere disciplinare tramite l’utilizzo delle recensioni fatte dai clienti³⁶.

Si possono infine analizzare le questioni inerenti la qualificazione giuridica degli autisti di Lyft, una piattaforma che presta servizi di trasporto di persone, fondata nel 2012 e che opera negli Stati Uniti. Anche in questo caso non appare semplice ricondurre i lavoratori al lavoro subordinato o a quello autonomo; un giudice

³⁶ A. CASOTTI, M. R. GHEIDO, *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018.

californiano ha affermato che alcuni fattori puntano in una direzione, altri fattori puntano nell'altra direzione, mentre alcuni sono ambigui³⁷.

3.4. Le prime tutele

Di seguito verranno analizzati gli avvenimenti rilevanti che hanno comportato per i riders degli effetti positivi in termini di maggiori tutele.

Alcune aziende operanti nell'ambito del food delivery, ovvero Foodora, Foodracers, Moovenda e Prestofood, hanno siglato il 29 giugno 2018 una Carta dei Valori con cui vengono fissati dei punti che riguardano alcuni aspetti inerenti i lavoratori delle piattaforme, come il compenso o il contratto. È stata prevista la fornitura di dispositivi per la sicurezza dei lavoratori; la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa che prevedono, in caso di infortunio sul lavoro, una copertura assicurativa Inal interamente a carico delle aziende, inoltre vengono previste delle tutele Inps; un'assicurazione integrativa che copre i danni eventualmente provocati a terzi; l'erogazione di informazioni continue su tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro e il rispetto del Codice della strada; la determinazione del compenso che deve avere una base oraria e una componente variabile che

³⁷ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

dipende dal numero di consegne effettuate, e che deve essere adeguato ed equo; infine è stata prevista l'assenza di algoritmi reputazionali³⁸.

Qualche mese dopo la Carta dei Valori, precisamente il 18 luglio 2018, è stato firmato un accordo collettivo per il settore Trasporto e Logistica. In questo accordo viene prevista una disciplina speciale per i riders; questi hanno degli orari di lavoro flessibile e non possono essere pagati a cottimo, ovvero a consegna.

Successivamente, il 15 settembre 2020 è stato sottoscritto, dall'associazione datoriale Assodelivery e dall'organizzazione sindacale UGL, un contratto collettivo. Assodelivery è un'associazione italiana del settore food delivery, costituita il 7 novembre 2018 e a cui aderiscono Deliveroo, FoodToGo, Glovo, SocialFood e Uber Eats.

Questo contratto collettivo per espressa previsione delle parti, si applica ai “lavoratori autonomi che decidono di svolgere attività di consegna di beni per conto altrui, sulla base di un contratto con una o più piattaforme”³⁹. Inoltre più nello specifico, secondo quanto scritto nell'articolo 5, tale contratto viene applicato “alle aziende facenti parte di Assodelivery e potrà essere applicato alle società che aderiranno alla medesima associazione, o alle aziende che inseriranno un riferimento

³⁸ L. FUFARO, A. ORLANDO, *Gig economy: tutele previdenziali per i lavoratori 4.0*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 40, 2019.

³⁹ Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 1, <https://securereservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>, citato in E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 38, N. 3, 2021, pag. 144.

al presente CCNL nel contratto individuale impegnandosi al rispetto integrale delle misure ivi stabilite. Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro autonomo, così come definiti nelle premesse e negli articoli successivi, instaurati nell'ambito delle attività di consegna di beni così come individuati nel successivo art. 7⁴⁰.

Questo contratto viene inteso, dalle parti che lo hanno stipulato, come derogatorio rispetto alla disciplina ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera a) e dell'articolo 47-quater del D.Lgs. n. 81/2015.

Bisogna inoltre considerare che questo contratto collettivo ha suscitato delle perplessità al Ministero del Lavoro che gli ha rivolto delle critiche con nota del 17 settembre 2020. Le critiche mosse riguardavano il fatto che il contratto collettivo in questione è stato sottoscritto solamente da un'associazione sindacale rappresentata da UGL, invece che da una pluralità come richiesto dalla legge; si riferisce in maniera espressa ai lavoratori autonomi, di conseguenza le parti hanno così effettuato una qualificazione della fattispecie; infine nell'articolo 10 del contratto collettivo che parla del compenso, si trova la seguente frase:

“si concorda che il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate, ferma la possibilità per le Parti di determinare compensi in base a parametri ulteriori”⁴¹.

⁴⁰ Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 5, <https://securerervercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>.

⁴¹ Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 10,

Da quanto riportato emerge che viene previsto un compenso per i riders che viene determinato sulla base delle consegne effettuate, per cui si pone in contrasto con l'articolo 47-quater del D.Lgs. n. 81/2015 che stabilisce il divieto di utilizzo del cottimo.

Di conseguenza, a seguito delle critiche effettuate, è stato affermato che se il contratto collettivo sopra esposto, chiamato anche "CCNL RIDER", non viene considerato idoneo ad assicurare adeguate tutele ai ciclo-fattorini e a derogare la disciplina normativa, le imprese di food delivery per calcolare il compenso, possono utilizzare come parametro di riferimento i minimi tabellari del Ccnl Trasporti e Logistica⁴². Questo è stato confermato anche dall'Ispettorato del lavoro.

Il Decreto Legge n. 101/2019, con l'inserimento del capo V-bis intitolato "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" all'interno del D.Lgs. n. 81/2015, ha introdotto delle tutele che devono essere riconosciute anche ai riders lavoratori autonomi. Ne sono un esempio l'articolo 47-quater in materia di compenso e gli articoli 47-ter e 47-septies che riguardano rispettivamente la forma contrattuale e la copertura assicurativa, che si trovano all'interno del capo V-bis.

L'articolo 47-quater, al primo comma dice i contratti collettivi possono stabilire i criteri di determinazione del compenso complessivo che deve essere

<https://seureservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>

⁴² E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders, Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021.

corrisposto ai ciclo-fattorini. Successivamente, al secondo comma, dice che in caso di mancanza di questi contratti, i lavoratori non possono essere retribuiti sulla base delle consegne effettuate; inoltre viene detto che ai lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario che deve essere parametrato ai minimi tabellari dei contratti collettivi di settori affini, che sono stati sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative in Italia.

La motivazione di questo articolo la si può trovare nella volontà di evitare che i lavoratori che svolgono attività di consegna *on demand* per il tramite di piattaforme digitali, vengano retribuiti in maniera integrale con il sistema del cottimo⁴³.

Infine nell'ultimo comma dell'articolo viene affermato che deve essere garantita un'indennità aggiuntiva non inferiore al 10%, nel caso di lavoro svolto durante i periodi festivi, di notte o in caso di condizioni meteorologiche avverse.

Ulteriori tutele sono contenute negli articoli 47-ter e 47-septies. Nell'articolo 47-ter, intitolato "Forma contrattuale e informazioni", viene detto che i contratti di lavoro individuali devono essere provati per iscritto e che i lavoratori devono ricevere tutte le informazioni che gli possono essere utili per tutelare i loro diritti e i loro interessi; mentre l'articolo 47-septies, è intitolato "Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". In questo articolo viene estesa ai riders la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni

⁴³ E. BARRACO, M. LUCCHIARI, A. SITZIA, *Tutele giuridiche dei riders*, *Diritto e pratica del lavoro*, Vol. 38, N. 3, 2021.

sul lavoro e le malattie professionali che è stata prevista dal Testo Unico di cui al decreto n. 1124 del 30 giugno 1965 del Presidente della Repubblica. Al terzo comma c'è scritto che il committente che utilizza la piattaforma è tenuto, a proprie spese, nei confronti dei lavoratori, al rispetto del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e quindi alle norme riguardanti la tutela della sicurezza.

La sicurezza dei riders, durante il periodo di emergenza sanitaria a causa della pandemia, è stata oggetto di alcune pronunce dei tribunali che hanno accolto i ricorsi presentati dai riders, che avevano l'obiettivo di vedersi riconosciuto il diritto ad ottenere i dispositivi di protezione individuale, come le mascherine protettive o il gel disinfettante, necessari a prevenire il contagio da Covid-19.

Ne sono un esempio il decreto emanato il primo aprile 2020 dal Tribunale di Firenze, confermato con ordinanza del 5 maggio 2020; il decreto del Tribunale di Bologna del 14 aprile 2020 e il decreto del 31 marzo 2020 del Tribunale di Roma.

I giudici di Bologna, Firenze e Roma hanno accolto in maniera integrale le ragioni dei riders appartenenti alle piattaforme nell'ambito della consegna a domicilio di cibo, che avevano presentato ricorso cautelare richiedendo alla piattaforma la fornitura di dispositivi di protezione individuale da utilizzare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I giudici di merito hanno inquadrato i rapporti di lavoro dei ricorrenti nella fattispecie di cui all'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il Tribunale di Bologna e quello di Firenze facendo leva anche sull'articolo 47-septies del D.Lgs. n. 81/2015, hanno prescritto espressamente alla piattaforma di consegnare ai lavoratori dei dispositivi per la protezione individuale⁴⁴.

Per concludere si può ricordare che si possono avere all'interno della gig economy delle realtà, in questo caso al di fuori dell'ambito dei riders, in cui ai lavoratori vengono offerte buone condizioni lavorative e tutele. Ci si può quindi trovare di fronte a degli esempi di "buona" gig economy, come nel caso di Q, un'agenzia di personale d'ufficio su richiesta, che tratta i propri lavoratori come dipendenti regolari invece che appaltatori indipendenti, a cui offre alcuni benefici come l'assicurazione sanitaria e dei salari orari relativamente elevati⁴⁵.

3.4.1. La Carta di Bologna del 2018 e la Legge della Regione Lazio del 2019

Altri due importanti provvedimenti volti a riconoscere delle tutele per i riders sono rappresentati dalla Carta di Bologna sottoscritta nel 2018 e la Legge della Regione Lazio n. 4 del 2019.

⁴⁴ S. BOLOGNA, *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 71, N. 3, 2020.

⁴⁵ M. L. BUCONI, *Il rapporto di lavoro dei riders: la pronuncia della Suprema Corte sull'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015*, *Lavoro e previdenza oggi*, Vol. 47, N. 5-6, 2020.

Il 31 maggio del 2018 è stata sottoscritta dal Comune di Bologna, dalle organizzazioni sindacali, da Riders Union Bologna, ovvero un'associazione locale dei riders, e dalle piattaforme digitali locali Sgnam e Mymenu, operanti nell'ambito della consegna a domicilio di cibo, la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. La Carta ha come obiettivo quello di promuovere l'economia digitale tramite l'individuazione di standard minimi di tutela per i lavoratori, come un compenso minimo orario oppure le garanzie assicurative⁴⁶.

Nell'articolo 1 viene detto che lo scopo della Carta è quello di “migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e collaboratori digitali operanti nel Comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano”⁴⁷, inoltre, sempre nell'articolo 1, la Carta “stabilisce standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali”.

Nell'articolo 4 si parla del diritto dei lavoratori ad ottenere un compenso equo e dignitoso. Viene detto che la piattaforma deve garantire ai lavoratori e ai

⁴⁶ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

⁴⁷ Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, 31 maggio 2018, art. 1, http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

collaboratori, un compenso orario equo e dignitoso che non deve essere inferiore ai minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di settore, che sono stati sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative per prestazioni equivalenti. Inoltre viene previsto che “la mancata disponibilità del prestatore di lavoro per un periodo di tempo prolungato non può determinare alcun trattamento deteriore, ivi compresa una distribuzione delle occasioni di lavoro penalizzante per il prestatore”⁴⁸ e che deve essere garantita ai lavoratori un’indennità per remunerare il lavoro svolto durante le festività, di notte e in caso di condizioni meteorologiche avverse.

Si può infine ricordare la Legge della Regione Lazio n. 4/2019 che detta le norme minime per la tutela dei riders che operano nella regione e riconosce il principio di parità di trattamento e di non discriminazione nel rating reputazionale. Inoltre individua espressamente l’obbligo della piattaforma di fornire i dispositivi di protezione individuale, con oneri a suo carico, ai lavoratori⁴⁹.

⁴⁸ Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, 31 maggio 2018, art. 4, http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

⁴⁹ S. BOLOGNA, *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 71, N. 3, 2020.

3.4.2. Tutele riconosciute al di fuori del contesto italiano

In conclusione si possono analizzare le tutele riconosciute ai lavoratori delle piattaforme digitali in generale, senza soffermarsi nello specifico sui riders, nei diversi paesi sia europei che non europei.

Il London Employment Tribunal ha riconosciuto la qualifica di “worker” agli autisti di Uber e sono state applicate alcune delle tutele previste per i lavoratori subordinati come il salario minimo e le ferie retribuite, ai sensi dell’Employment Rights Act del 1996. Questa sentenza è stata poi confermata dal secondo grado di appello, ovvero dall’Employment Appeal Tribunal.

Di recente è intervenuta la Corte Suprema del Regno Unito con la sentenza del 19 febbraio 2021, con cui ha posto fine al caso Uber. La sentenza ha stabilito che dall’analisi dei fatti è emerso che Uber sottoponeva gli autisti ad un elevato grado di controllo sia sulla condotta che sulla loro attività. È stata inoltre respinta l’affermazione fatta da Uber, con cui riteneva di essere solamente un’agenzia intermediazione⁵⁰.

La Corte Suprema ha ritenuto che gli autisti si trovavano in una posizione di subordinazione nei confronti di Uber, per cui è stato confermato che questi dovevano essere considerati come “workers” di Uber. Di conseguenza hanno diritto al

⁵⁰ D. CABRELLI, *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, *Diritto delle relazioni industriali*, Vol. 31, N. 2, 2021.

salario minimo nazionale e ad altre tutele come il diritto a 28 giorni di ferie annuali retribuite.

In Francia l'articolo 60 della Legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, che ha introdotto gli articoli L. 7341-1/L. 7342-6 nel Codice del Lavoro, ha stabilito che sono previste alcune tutele a favore del prestatore come l'assicurazione sociale in caso di malattie o infortuni professionali, un diritto alla formazione professionale e alcuni diritti come l'accesso all'indennità di disoccupazione. Queste sono previste nel caso in cui la piattaforma determina le caratteristiche della prestazione o del bene che viene venduto e ne determina il prezzo⁵¹.

Infine si può analizzare la situazione negli Stati Uniti. In California nel 2015 è stato stabilito che il rapporto di lavoro degli autisti di Uber aveva una natura subordinata, per cui venivano applicate le tutele, come per esempio il diritto al salario minimo, alle ferie, alla malattia o ai contributi previdenziali e assicurativi, previste dal Fair Labor Standards Act del 1938. Successivamente nel 2018, sempre in California, è stato affermato che i lavoratori della piattaforma GrubHub, operante nel food delivery, sono lavoratori autonomi. In conclusione è intervenuta il 30 aprile 2018 la Corte Suprema della California con una sentenza che aveva l'obiettivo di uniformare, nello Stato della California, gli orientamenti interpretativi; con questa

⁵¹ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

sentenza è stato adottato uno schema, chiamato “ABC test”, per valutare se sussiste oppure no la subordinazione⁵².

⁵² C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

CAPITOLO 4

ASPETTI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO NELLA GIG ECONOMY

In questo capitolo verranno analizzati gli aspetti relativi alle modalità di organizzazione del lavoro nella gig economy.

Con il termine “gig economy” ci si riferisce ad un modello di lavoro che in genere viene gestito dalle piattaforme digitali, con delle forme di organizzazione che spesso somigliano a quelle inerenti il lavoro dipendente; inoltre si fa riferimento ad una delle nuove forme di organizzazione dell’economia digitale¹.

Le innovazioni tecnologiche hanno permesso notevoli trasformazioni dell’economia, rendendo possibili degli scenari organizzativi nuovi e condizionando, per esempio, il modo in cui le persone lavorano.

Le piattaforme digitali, negli ultimi anni, hanno attirato investimenti sempre più elevati e sono cresciute sia in termini di valore di mercato che di numero. Si può inoltre dire che in questo scenario “più che semplici infrastrutture di

¹ G. DI CORRADO, *Lavoro a domicilio e Gig economy*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 1, 2019.

intermediazione collocate ai margini del mercato, le piattaforme emergono come un distinto modello organizzativo in grado di coniugare sia i tratti orizzontali del mercato, sia la natura verticale dell'impresa"².

Si tratta di un modello organizzativo che dalle sue prime applicazioni sembra in grado di coniugare elevati livelli di efficienza e di efficacia e che si è rapidamente sviluppato nell'economia.

Le piattaforme possono distinguersi tra loro sulla base di diversi aspetti, per esempio se si considera il settore della consegna a domicilio di cibo, le piattaforme che vi operano in Italia possono distinguersi in base ai contratti che vengono stipulati, come i contratti di collaborazione occasionale o di collaborazione coordinata e continuativa, oppure in base ai modelli organizzativi che vengono adottati: questi possono essere rappresentati dal modello di aggiudicazione immediata oppure dal modello a slot, che si differenziano per il margine di libertà di risposta alla chiamata³.

La gig economy permette alla "macchina intelligente" di controllare, di intermediare, di remunerare coloro che sono collegati alla piattaforma e di creare luoghi digitali e nuovi tempi di lavoro. Tutto ciò va a beneficio delle famiglie e delle imprese che preferiscono non assumere come dipendenti figure professionali oppure

² M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019, pag. 19.

³ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, Vol. 18, N. 4, 2018.

di quelle che vogliono esternalizzare alcune attività come il marketing, la contabilità o altri servizi⁴.

Infine il Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti ha definito le “imprese di corrispondenza digitale”; queste utilizzano la tecnologia generalmente disponibile tramite delle piattaforme online per facilitare le transazioni, utilizzano dei sistemi di valutazione degli utenti per controllare la qualità dei servizi scambiati tra clienti e fornitori, offrono flessibilità nel decidere gli orari di lavoro a coloro che forniscono dei servizi sulla piattaforma e si aspettano che i lavoratori per fornire determinati servizi, nel caso in cui siano necessari degli strumenti, utilizzino i propri⁵.

4.1. La flessibilità del lavoro

La flessibilità del lavoro può essere individuata in tre dimensioni: la flessibilità nella programmazione del lavoro, la flessibilità nel luogo in cui viene svolto il lavoro e la flessibilità nei rapporti di lavoro⁶. Per esempio si possono avere dei lavoratori che lavorano in loco ma che hanno degli orari flessibili, per cui possono

⁴ M. FAIOLI, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, Vol. 71, N. 2, 2020.

⁵ W. B. LIEBMAN, *Debating the gig economy, crowdwork and new forms of work*, Soziales Recht, Vol. 7, No. 6, 2017.

⁶ L. CAMERON, L. GARRETT, G. M. SPREITZER, *Alternative work arrangements: two images of the new world of work*, Annual review of organizational psychology and organizational behavior, Vol. 4, 2017, <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>, citato in D. SPURK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

loro stessi decidere quando eseguire l'attività lavorativa. Oppure si possono avere dei soggetti che lavorano a tempo pieno con un orario di lavoro fisso, che però hanno una flessibilità con riguardo al luogo di lavoro, di conseguenza possono lavorare al di fuori del luogo normale di lavoro, come per esempio da casa⁷.

Un fattore che recentemente ha favorito il passaggio da impieghi standard ad impieghi caratterizzati da una maggiore flessibilità degli orari e del luogo di lavoro, è rappresentato dalla pandemia di Covid-19. Soprattutto nei primi periodi, questa ha comportato una crescita delle attività lavorative svolte da casa in smart working invece che dagli uffici, come venivano tradizionalmente svolte, e potrebbe anche aver favorito la crescita degli impieghi all'interno della gig economy, a seguito della situazione di incertezza lavorativa che si è venuta a creare.

Si possono avere dei rapporti lavorativi che si caratterizzano per la flessibilità, ne sono un esempio il lavoro temporaneo, ma anche le nuove forme di lavoro che si sono sviluppate nell'ambito della gig economy.

L'accordo di lavoro più flessibile è rappresentato dai contratti stipulati dagli individui con le piattaforme digitali; se si considerano le tre dimensioni della flessibilità, ovvero la flessibilità nei rapporti di lavoro, la flessibilità nel luogo in cui viene svolto il lavoro e la flessibilità inerente la programmazione del lavoro, si può

⁷ D. SPURK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

dire che questa tipologia di accordi presenta una maggiore flessibilità nelle tre dimensioni, rispetto agli accordi di lavoro standard⁸.

Di conseguenza dalla flessibilità propria di queste forme di lavoro, possono trarre vantaggio anche le imprese che intermediano dei servizi per il tramite delle piattaforme digitali, in quanto possono beneficiare della flessibilità contrattuale, dal momento che possono stipulare contratti lavorativi diversi da quelli di lavoro subordinato. Ciò consente alle imprese di non avere una struttura dei costi rigida, come nel caso di impiego di lavoratori dipendenti, ma una struttura più flessibile.

Nella gig economy si può individuare una flessibilità esterna che consiste in una flessibilità contrattuale che riguarda i tipi di lavoro, di conseguenza c'è il rischio di uno spostamento dal lavoro subordinato ad altri tipi di lavoro, che vengono scelti dal datore di lavoro sulla base delle sue esigenze organizzative. La flessibilità esterna si contrappone alla flessibilità interna che è presente nell'industria 4.0 e che si realizza, per esempio, tramite la gestione degli inquadramenti professionali nell'ambito del lavoro subordinato. Entrambi i fenomeni, ovvero la gig economy e l'industria 4.0, hanno in comune il fatto che le funzioni del datore di lavoro vengono svolte da algoritmi o macchine intelligenti, inoltre entrambe realizzano una strategia industriale più ampia che deriva dalla rivoluzione digitale e dalle tecnologie che sono capaci di facilitare l'incontro tra consumatori e imprese⁹.

⁸ D. SPURK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

⁹ M. FAIOLI, *Il lavoro nella gig-economy*, in Il libro dell'anno del diritto 2019, Treccani, 2019,

Si possono avere opinioni diverse riguardo al lavoro nella gig economy, c'è chi ritiene che questo possa consentire delle opportunità di carriera tramite la previsione di una maggiore autonomia del lavoro, ma ci sono anche coloro che invece pensano che il lavoro nella gig economy è collegato a condizioni precarie di lavoro, che riguardano per esempio la bassa paga, l'insicurezza del lavoro o le minori opportunità di sviluppo che ne possono derivare¹⁰.

Inoltre il lavoro nella gig economy è caratterizzato dalla flessibilità degli orari di lavoro, questa insieme alla possibilità di svolgere l'attività lavorativa in maniera occasionale, sono positive per gli studenti o per coloro che svolgono anche altri lavori, perché permette loro di coniugare l'attività svolta tramite la piattaforma digitale con le altre attività. Proprio per il fatto che i lavoratori, grazie alla flessibilità offerta per determinare la loro attività di lavoro, possono coniugare le diverse attività svolte, per alcuni lavoratori della piattaforma, nel caso in cui venga esteso a questi lo status di lavoratori dipendenti, si potrebbe avere un irrigidimento dell'organizzazione del lavoro che è difficilmente compatibile con lo svolgimento di altre attività¹¹.

Questo deriva dal fatto che in caso di riconoscimento della natura dipendente dei rapporti lavorativi, sorgono maggiori vincoli sia per l'impresa che per i

https://www.treccani.it/enciclopedia/il-lavoro-nella-gig-economy_%28altro%29/.

¹⁰ D. SPURK, C. STRAUB, *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

¹¹ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional Papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.

lavoratori dal momento che l'impresa deve garantire maggiori tutele ai lavoratori e quindi dovrà sostenere anche maggiori costi, e i lavoratori a seguito del riconoscimento della subordinazione sono soggetti, in maniera più esplicita, al controllo, alla direzione e all'organizzazione dell'impresa.

Bisogna infine considerare che nonostante la flessibilità offerta dal lavoro tramite piattaforme digitali possa rappresentare un incentivo per l'occupazione femminile, è stato rilevato che anche in questa tipologia di lavoro si confermano le stesse disparità presenti nell'economia reale con riguardo all'accesso al lavoro o alla retribuzione¹².

4.2. Il controllo e il coordinamento

4.2.1. La valutazione e il controllo dei lavoratori

Le imprese che erogano dei servizi per il tramite delle piattaforme digitali hanno interesse nel mantenere il loro marchio in quanto i lavori che vengono mediati attraverso le piattaforme rappresentano per queste una fonte di reddito. Questo viene ottenuto tramite le commissioni che possono essere inserite all'interno del

¹² P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

costo finale sostenuto dal cliente, oppure applicando ai guadagni dei lavoratori una percentuale fissa.

Di conseguenza una caratteristica fondamentale di questa modalità di lavoro è rappresentata dal controllo che può essere svolto sui tempi o sui contenuti del lavoro.

Di seguito verrà analizzato sia come i lavoratori della piattaforma possono esercitare il controllo sul loro lavoro che il modo in cui le piattaforme digitali esercitano il controllo sulle attività dei *gig workers*.

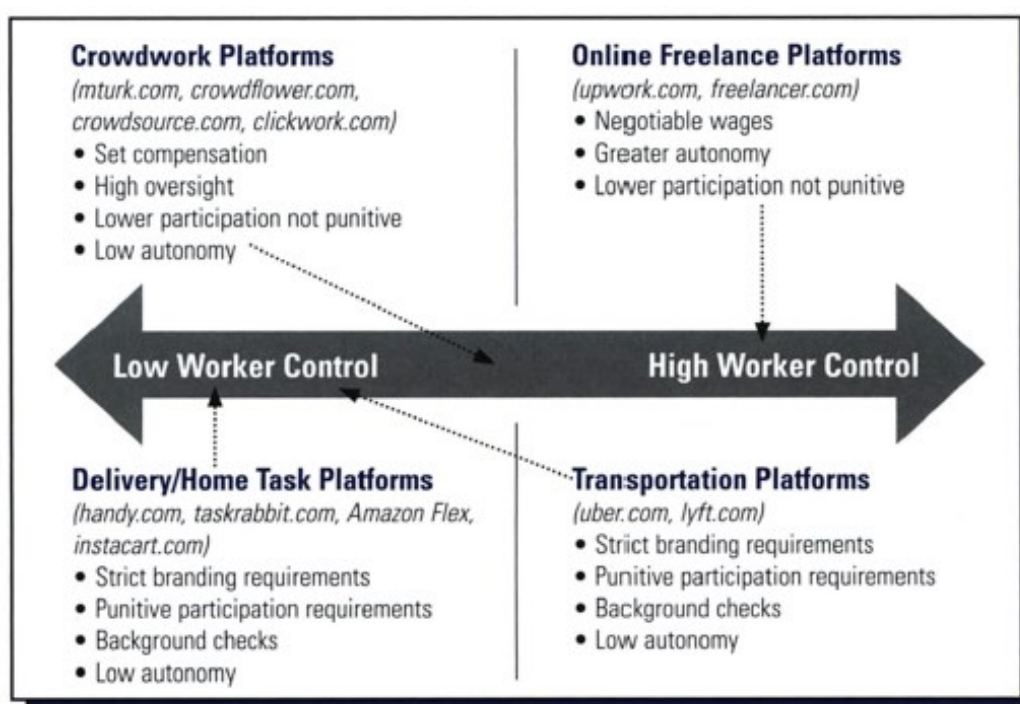
In merito al controllo dei lavoratori sulle attività che eseguono per le diverse tipologie di piattaforme, si possono analizzare quattro categorie di piattaforme digitali, ovvero “Crowdwork Platforms”, “Online Freelance Platforms”, “Delivery/Home Task Platforms” e “Transportation Platforms”.

Tra le “Crowdwork Platforms” rientrano quelle piattaforme che permettono ai lavoratori di svolgere delle attività lavorative per il tramite della rete, come ad esempio Amazon Mechanical Turk.

Piattaforme digitali come Handy oppure TaskRabbit rientrano nella categoria delle “Delivery/Home Task Platforms”, che si occupano delle attività di consegna o dello svolgimento di compiti a domicilio. Nelle “Online Freelance Platforms” rientrano Upwork, mentre nelle “Transportation Platforms” si possono trovare Uber oppure Lyft.

Nella figura 4.1. vengono riportate in maniera sintetica le caratteristiche del lavoro svolto presso le piattaforme e la quantità di controllo esercitabile dai diversi lavoratori.

Figura 4.1. - Il controllo dei lavoratori delle piattaforme della gig economy.



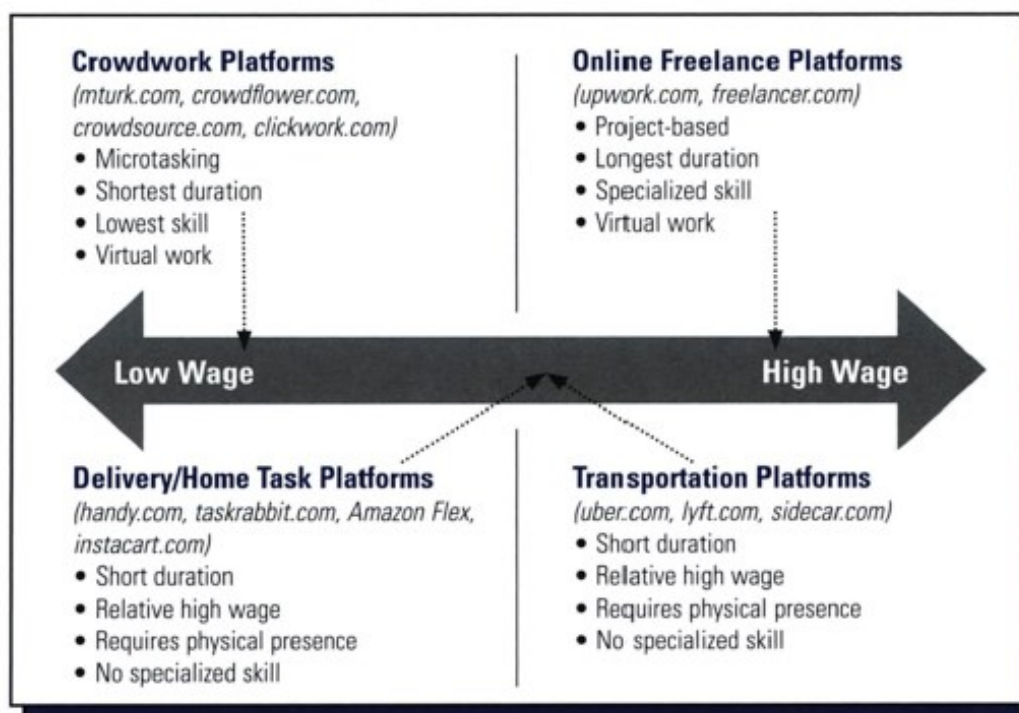
Fonte: M. DUNN, A. L. KALLEBERG, 2016.

Da questa figura si può notare che le categorie di piattaforme caratterizzate da una bassa autonomia sono quelle in cui i lavoratori possono esercitare minore controllo sul loro lavoro. L'unica categoria in cui i lavoratori hanno una maggiore

autonomia è rappresentata dalle *online freelance platforms*¹³, per cui ne consegue anche un maggiore controllo che questi possono esercitare sul loro lavoro.

Inoltre dalla figura 4.2. si può analizzare il livello dei salari per ogni categoria di piattaforme.

Figura 4.2. - Livello dei salari che percepiscono i lavoratori delle diverse categorie di piattaforme digitali.



Fonte: M. DUNN, A. L. KALLEBERG, 2016.

¹³ Termine con cui si vogliono indicare le piattaforme in cui sono presenti degli individui che svolgono delle attività di libero professionista, un esempio è Upwork in cui vengono svolti compiti specializzati come attività legali e contabili, oppure di programmazione informatica e ricerche di mercato.

Dalla figura emerge che i lavoratori che eseguono le prestazioni presso le piattaforme appartenenti alle categorie in cui non sono richieste competenze specializzate e in cui è richiesta la presenza fisica dei soggetti, riescono ad ottenere salari relativamente alti; nelle piattaforme caratterizzate da prestazioni lavorative svolte online, per le quali sono richieste basse competenze, i lavoratori ottengono bassi salari; mentre nelle piattaforme in cui il lavoro viene svolto sempre attraverso la rete, ma sono richieste delle abilità specializzate e vengono svolti progetti di durata maggiore, i lavoratori percepiscono salari più elevati rispetto ad altri lavori nell'ambito della gig economy.

Infine si possono analizzare in maniera combinata questi due aspetti, ovvero il grado di controllo esercitato e il livello dei salari erogati.

Le piattaforme caratterizzate da salari relativamente alti e basso controllo da parte dei lavoratori sono rappresentate dalle piattaforme che operano nell'ambito del trasporto di persone, della consegna o dello svolgimento di attività a domicilio, caratterizzate da un ambito locale di attività. I lavoratori vengono gestiti sulla base di alcuni parametri, per esempio Uber misura i lavori accettati, la disponibilità, i lavori completati e le valutazioni dei clienti. Uber esercita un notevole controllo relativo ai termini del rapporto di lavoro, in quanto decide quanto si deve far pagare un autista per ogni lavoro che svolge ed inoltre decide che tipo di clienti possono essere trasportati, sulla base della tipologia di macchina. In maniera analoga

TaskRabbit misura i lavori accettati, le valutazioni dei clienti, la disponibilità e la risposta al lavoro; inoltre la piattaforma stabilisce il livello del salario e c'è un basso livello di trasparenza riguardo alle modalità in cui vengono assegnati i lavori¹⁴.

La piattaforma Upwork, che si trova all'interno delle piattaforme online di freelance, si caratterizza sia per elevati salari che per un controllo esercitato dai lavoratori elevato. I lavoratori della piattaforma hanno un'elevata autonomia su come svolgere il lavoro, ma Upwork esercita un notevole controllo per quanto riguarda i termini del rapporto di lavoro, per esempio possono cambiare in maniera improvvisa i termini di rimborso ai lavoratori oppure possono chiedergli di firmare una clausola che vieta loro, per ventiquattro mesi, di lavorare per i clienti che hanno individuato i lavoratori per il tramite del sito di Upwork¹⁵. I lavoratori di questa categoria di piattaforme possono negoziare il loro salario e rifiutare il lavoro senza incorrere in penalità.

Si possono avere delle piattaforme, come quelle di *crowdwork*, che si caratterizzano per bassi salari e basso controllo. All'interno di questa tipologia di piattaforme rientra Amazon Mechanical Turk che permette a coloro che si avvalgono della piattaforma per richiedere lo svolgimento di determinati compiti, di fissare il

¹⁴ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy, Perspectives on work*, Vol. 20, 2016.

¹⁵ M. DUNN, A. L. KALLEBERG, *Good jobs, bad jobs in the gig economy, Perspectives on work*, Vol. 20, 2016.

corrispettivo che verrà erogato per una determinata attività e di trattenere i salari e rifiutare il lavoro.

Infine non si possono rilevare dei lavori all'interno della gig economy che permettono ai lavoratori di esercitare un elevato controllo sul loro lavoro, sui termini del rapporto di lavoro e sugli orari, ma che paga bassi salari. Questo avviene perché se i lavoratori possono esercitare un maggiore controllo sul loro rapporto di lavoro, possono anche riuscire ad ottenere salari più elevati.

Il tema del controllo che può essere esercitato sui lavoratori che svolgono le proprie attività lavorative nell'ambito della gig economy non è un tema semplice da affrontare in quanto si tratta in maggioranza di lavoratori autonomi e non di lavoratori dipendenti, il cui status implica anche una dipendenza giuridica che comporta una soggezione del lavoratore al controllo, all'organizzazione e alla direzione da parte dell'impresa.

Nonostante ciò anche nell'ambito della gig economy si possono riscontrare delle forme di controllo, si tratta però di un controllo a distanza che può essere effettuato per mezzo delle nuove tecnologie che permettono di svolgere un controllo a prescindere dalla presenza fisica dei soggetti.

Le nuove tecnologie possono consentire lo svolgimento di un elevato controllo sulle prestazioni lavorative, ma consentono anche di rendere meno visibile il controllo che viene attuato. La forma di controllo che può essere utilizzata è quella del controllo a distanza perché in relazione alla natura dei rapporti lavorativi che

vengono instaurati, non è possibile un controllo gerarchico svolto, per esempio, tramite una supervisione diretta dell'operato dei lavoratori.

Si può ora analizzare il controllo che può essere esercitato sui lavoratori dalle imprese, rappresentate a titolo esemplificativo da Uber oppure Foodora, che si avvalgono delle piattaforme digitali per favorire l'incontro tra coloro che offrono e coloro che domandano un determinato servizio. Si tratta di un controllo a distanza che può essere attuato tramite le valutazioni espresse sui lavoratori dai clienti oppure tramite la geolocalizzazione che potrebbe essere ottenuta tramite l'applicazione che i lavoratori scaricano sul proprio smartphone.

Nell'ambito della gig economy si instaurano delle relazioni tra tre soggetti che sono rappresentati dal lavoratore, dal cliente e dalla piattaforma digitale che svolge un ruolo centrale di intermediazione e organizzazione del lavoro. Dato che la piattaforma facilita l'incontro tra due soggetti che non si conoscevano in precedenza, può essere vista da questi come un elemento che rappresenta una garanzia di qualità e affidabilità. Di conseguenza si ha la necessità di creare delle interazioni trasparenti, su cui far forza per poter attrarre nuovi clienti.

In generale per poter fare ciò potrebbe essere necessario condividere alcuni dati dei prestatori di lavoro e utilizzare un sistema di valutazione delle prestazioni. In quest'ultimo caso al termine di ogni prestazione lavorativa erogata a favore dei clienti, a questi viene chiesto di esprimere un giudizio riguardante il servizio ricevuto.

Questo sistema viene utilizzato sia per garantire la qualità dei servizi che vengono resi dai lavoratori, che per attuare un controllo e una valutazione costante delle performance dei lavoratori. Per garantire la qualità del servizio, le piattaforme riservano le offerte di lavoro solamente a quei soggetti che hanno un giudizio reputazionale medio-alto, per cui si può dire che le valutazioni espresse dai clienti alimentano un meccanismo di classificazione reputazionale che esprime il rendimento complessivo di ogni individuo iscritto alla piattaforma, tramite un punteggio numerico¹⁶.

Le valutazioni espresse dai clienti, nella forma di recensioni, ricoprono un ruolo centrale nel rapporto lavorativo che intercorre tra la piattaforma e il lavoratore. Di conseguenza per poter ottenere delle occasioni di lavoro e per cercare di ottenere la fiducia dei futuri clienti, è necessario per i lavoratori possedere un elevato punteggio reputazionale.

Dato che un fine delle valutazioni è quello di garantire una buona qualità dei servizi offerti, questo rappresenta sicuramente un vantaggio per i clienti che richiedono dei servizi per il tramite delle piattaforme digitali. Bisogna però anche analizzare gli effetti prodotti da questa tipologia di controllo sui lavoratori.

¹⁶ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

Per prima cosa bisogna considerare che l'utilizzo di questi meccanismi può portare a dei rischi come quello di realizzazione di una vigilanza continua o di discriminazioni.

Inoltre i clienti possono sempre esprimere dei giudizi sull'operato dei lavoratori che potrebbero anche non corrispondere al vero. Questo può creare un danno ai lavoratori dato che non viene riconosciuto loro il diritto al contraddittorio e perché il giudizio espresso dal cliente ha delle ripercussioni dirette sulle opportunità di lavoro. In aggiunta a ciò il fatto che non vengono svolti dei controlli sulla veridicità e l'oggettività delle valutazioni espresse dai clienti potrebbe rappresentare un ulteriore elemento di criticità per i lavoratori¹⁷.

Un basso livello reputazionale può comportare delle conseguenze diverse a seconda della piattaforma digitale con cui il lavoratore viene a contatto. Su Task Rabbit potrebbe comportare una riduzione del compenso, mentre su Uber il lavoratore si potrebbe addirittura vedere disattivato l'account, con conseguente cessazione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda Uber, i conducenti sono sottoposti ad un controllo costante dato che il sistema delle valutazioni viene utilizzato per ottenere dei feedback da parte dei clienti e quindi per fornire delle informazioni sulla qualità del servizio per i clienti futuri, ma può essere anche utilizzato come uno strumento per valutare e monitorare i lavoratori. Questo accade perché le valutazioni espresse

¹⁷ P. DE PETRIS, *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.

dai clienti sul servizio ricevuto possono essere utilizzate per attuare dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori, che possono consistere nella disconnessione di questi dalla piattaforma¹⁸.

Anche nelle piattaforme di *crowdwork* si possono individuare degli strumenti di controllo dei lavoratori dato che sono presenti dei meccanismi di feedback che consentono al crowdsourcer di recensire la prestazione del crowdworker, al termine della collaborazione. Anche in questo caso delle recensioni negative comportano un minore punteggio complessivo del lavoratore e quindi una maggiore possibilità di concludere la sua carriera lavorativa in quell'ambito dato che un maggiore punteggio è sinonimo di una maggiore affidabilità del crowdworker e quindi questo comporta una sua maggiore richiesta da parte dei clienti¹⁹. Per esempio, su Amazon Mechanical Turk, in caso di un basso livello reputazionale, viene meno la possibilità per il lavoratore di accedere ai compiti più retribuiti.

Il controllo dei lavoratori può anche essere effettuato attraverso un controllo costante della loro posizione che può essere attuato per il tramite della geolocalizzazione resa possibile dall'applicazione installata sul proprio smartphone e utilizzata dai *gig workers*. Con riguardo al tema della geolocalizzazione bisogna precisare che non sempre è stata intesa come una forma di controllo dalle sentenze

¹⁸ A. GINÈ I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.

¹⁹ E. BARRACO, S. IACOBUCCI, *Il crowdworking tra opportunità e rischi*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 35, N. 26, 2018.

emesse dai vari Tribunali che avevano come oggetto la richiesta di riconoscimento della subordinazione dei rapporti lavorativi. È accaduto ciò perché in alcuni casi era stato riscontrato che il sistema di geolocalizzazione indicava solamente la posizione del lavoratore in un determinato momento, come ad esempio nel caso della sentenza numero 778 emessa dal Tribunale di Torino il 7 maggio 2018, mentre in altri casi è stato riscontrato che era possibile tracciare l'intero percorso effettuato dal lavoratore dato che era possibile un monitoraggio in tempo reale della sua posizione, ne è un esempio la decisione del 28 novembre 2018, numero 1737 (13) della Corte di Cassazione francese.

Nella gig economy, l'utilizzo di strumenti tecnologici per svolgere attività di controllo sull'operato dei lavoratori comporta per le imprese che li utilizzano una riduzione dei costi che possono riguardare per esempio le spese relative al personale che svolge le attività di controllo.

4.2.2. Il coordinamento

Nell'ambito della gig economy è molto difficile individuare i meccanismi di coordinamento che si possono invece riscontrare nella realtà di un'azienda con una chiara struttura. Questi meccanismi di coordinamento possono essere sia strutturali che non strutturali. Tra i meccanismi strutturali si può avere la gerarchia che rappresenta la modalità più semplice per risolvere le relazioni di interdipendenza tra le varie unità organizzative e che si caratterizza per una distribuzione verticale del

potere. Si può avere una struttura “alta” oppure “piatta”, a seconda del numero di livelli gerarchici presenti all’interno della forma organizzativa dell’impresa; il numero di livelli gerarchici può dipendere dalla natura dell’attività ma anche dall’ampiezza del controllo.

Una struttura alta si caratterizza per la presenza di numerosi livelli gerarchici, per cui è possibile effettuare un maggiore controllo diretto da parte dei supervisori sull’operato delle unità organizzative, ma ciò comporta anche maggiori costi relativi al maggior numero di posizioni manageriali e difficoltà di comunicazione tra le varie unità organizzative, con conseguente aumento dei tempi necessari a prendere le decisioni²⁰.

La gerarchia si fonda su una divisione e una distribuzione verticale del lavoro e del potere per cui vengono assegnati i compiti di controllo e di coordinamento alle unità organizzative definite di livello superiore.

La modalità gerarchica di coordinamento e di controllo può comportare l’esercizio di un’attività di supervisione e l’utilizzo di regole formali. Nel caso della gig economy è difficile rilevare i meccanismi di coordinamento strutturali e non, per cui si può ritenere che venga attribuita una minore importanza a queste forme di coordinamento.

²⁰ R. MERCURIO, F. TESTA, P. DE VITA, *Organizzazione aziendale: assetto e meccanismi di relazione*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007.

In questo ambito prevalgono le interdipendenze generiche, dato che le attività svolte dai vari soggetti sono tra loro indipendenti.

Le interdipendenze possono essere definite come l'insieme dei condizionamenti reciproci che i vari attori subiscono o provocano, nell'ambito della relazione organizzativa. In particolare le interdipendenze generiche non riguardano dei rapporti diretti tra le attività, ma sono causate da soggetti "esterni" che hanno il compito di prendere le decisioni. Per cui non si hanno come conseguenze dell'appartenenza delle attività allo stesso flusso di lavoro, ma a seguito della condivisione da parte di due o più attività di risorse fungibili, come per esempio il denaro, che vengono destinate dall'impresa²¹.

La presenza di interdipendenze generiche può comportare la necessità di svolgere le attività di coordinamento in maniera differente rispetto ai casi in cui invece sono presenti altre tipologie di interdipendenze come quelle di flusso. Questo può accadere perché le interdipendenze generiche si caratterizzano per la presenza di attività tra loro indipendenti, mentre quelle di flusso riguardano le relazioni che avvengono tra attività contigue che fanno parte dello stesso flusso di lavoro.

A seguito della tipologia e dell'intensità delle relazioni di interdipendenza presenti è possibile determinare quali meccanismi di coordinamento è opportuno utilizzare. Per cui nel caso della gig economy, a seguito della prevalenza di

²¹ R. MERCURIO, F. TESTA, P. DE VITA, *Organizzazione aziendale: assetto e meccanismi di relazione*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007.

interdipendenze generiche, non è possibile rilevare gli stessi meccanismi di coordinamento che invece potrebbero essere utilizzati nelle realtà in cui le attività svolte dai diversi soggetti sono tra loro dipendenti e la cui prestazione condiziona quella degli altri soggetti.

Ancora una volta all'interno della gig economy sono gli strumenti tecnologici, rappresentati dalle piattaforme digitali, che permettono lo svolgimento di funzioni di coordinamento dell'attività dei diversi soggetti.

Gli strumenti che possono essere utilizzati per svolgere il coordinamento tra i vari soggetti sono rappresentati dal software della piattaforma e quindi il programma che permette di mettere in contatto i diversi soggetti che hanno intenzione di porre in essere una relazione di scambio, e dall'algoritmo che svolge i compiti di gestione sostituendosi alla funzione del personale²².

4.3. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro

Alcune caratteristiche proprie del lavoro svolto all'interno della gig economy come la divisione dei compiti, in attività più piccole che verranno svolte dai singoli lavoratori, e l'utilizzo di strumenti come il GPS per misurare il tempo impiegato dai lavoratori per eseguire le singole prestazioni, potrebbero far pensare che questa modalità di lavoro possa presentare delle analogie con la teoria dell'*organizzazione*

²² M. ZAMARIAN, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

scientifica del lavoro di Taylor. Questo può accadere perché tra i principi che la caratterizzano, si hanno la divisione del lavoro in operazioni elementari e lo studio dei tempi necessari per ogni operazione.

Di conseguenza tra gli strumenti operativi necessari per poter applicare i principi di Taylor, vi sono le tecniche di misurazione dei tempi e di analisi dei movimenti necessari per svolgere un certo compito²³.

L'analisi effettuata da Taylor parte dal contesto delle grandi fabbriche e ha come oggetto, ad esempio, i tempi e i metodi del lavoro, i criteri di selezione dei lavoratori e la struttura del comando e del controllo.

Nonostante questi aspetti possano far intravedere delle somiglianze con la teoria di Taylor, di seguito verranno spiegati i motivi per i quali in realtà non è così. Per poterli comprendere in maniera migliore, per prima cosa verrà fatta un'analisi più approfondita del pensiero di Taylor.

L'organizzazione scientifica del lavoro, secondo Taylor, si basa sulla combinazione di quattro principi fondamentali che sono rappresentati dallo sviluppo di una vera scienza, dalla selezione scientifica del lavoratore, dalla formazione e dallo sviluppo scientifici del lavoratore e dall'intima e amichevole cooperazione tra il lavoratore e il datore di lavoro.

²³ R. MERCURIO, F. TESTA, P. DE VITA, *Organizzazione aziendale: assetto e meccanismi di relazione*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007.

Il primo principio che riguarda lo sviluppo di una vera scienza, si basa sul fatto che si possono analizzare, osservare e ottimizzare le attività lavorative secondo un metodo scientifico, con la conseguente possibilità di ottenere la soluzione migliore per un determinato problema, ovvero la “one best way”. Il secondo principio riguarda la selezione delle persone che svolgeranno le mansioni. Dato che Taylor ritiene che ogni persona è capace di svolgere determinate attività in maniera eccellente, è compito dei datori di lavoro selezionare quegli individui che possiedono maggiori capacità per svolgere una determinata attività. Il terzo principio è sempre riferito ai lavoratori e riguarda il fatto che deve essere svolta un’attività di formazione a favore dei lavoratori con l’obiettivo di acquisire le competenze necessarie per svolgere le attività loro assegnate²⁴. Infine si può esaminare il quarto principio che si riferisce all’intima e amichevole cooperazione tra il lavoratore e il datore di lavoro, che rappresenta anche un vantaggio che si può perseguire con l’*organizzazione scientifica del lavoro* insieme al superamento dei conflitti tra proprietà e lavoro. In questo principio è espressa la concezione di concordia sociale secondo Taylor, che attiene al fatto che “la fiducia nella vera scienza implica il superamento di qualsiasi lotta di classe”²⁵.

²⁴ F. M. BARBINI, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

²⁵ F. M. BARBINI, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021, pag. 54.

Si può ora analizzare la validità o meno di questi principi nell'ambito della gig economy.

Con riguardo al primo principio si può osservare che le attività lavorative non vengono regolate tramite l'utilizzo di un metodo scientifico, ma da processi che vengono svolti dagli strumenti informatici. Di conseguenza non si adotta un metodo scientifico, ma si hanno soluzioni temporanee basate sull'evidenza empirica, che hanno come obiettivo quello di cercare delle regole che si possano utilizzare per un certo periodo, per poi essere migliorate nel tempo. Se si considera il secondo principio, si può subito notare che, nell'ambito del lavoro nella gig economy, non è presente un'attenzione alla selezione dei lavoratori, dal momento che in genere si tratta di compiti semplici che possono essere svolti anche senza specifiche competenze. Di conseguenza non è presente un processo accurato di selezione, che viene invece svolto con la finalità di ridurre i costi e i tempi²⁶.

Anche il terzo principio, che riguarda la formazione e lo sviluppo scientifici del lavoratore, non trova applicazione nell'ambito del lavoro nella gig economy perché, vista la prevalenza di lavoratori autonomi, all'azienda non conviene fornire a questi una formazione, dato che potrebbero terminare di lavorare per una determinata piattaforma in tempi brevi, oppure lavorare per più piattaforme in

²⁶ F. M. BARBINI, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

contemporanea e quindi ciò comporterebbe un basso ritorno all'impresa che eroga la formazione al lavoratore.

Infine si può analizzare l'ultimo principio che riguarda l'intima e amichevole collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore. Questa è considerata "irrilevante e ridotta a premi economici o a banali interventi di cosiddetto welfare organizzativo (ad esempio, feste aziendali o piccoli sconti su prodotti o servizi)"²⁷.

Dall'analisi effettuata si può quindi concludere che le imprese che operano nell'ambito della gig economy rappresentano una nuova modalità di organizzazione del lavoro, in cui non vengono applicati i principi dell'*organizzazione scientifica del lavoro* sostenuti da Taylor.

Il modello di lavoro organizzato per il tramite delle piattaforme digitali rappresenta un modello nuovo che si inserisce accanto ad altri modelli lavorativi più tradizionali. Si può parlare di un cambiamento nell'organizzazione del lavoro che è stato guidato dai progressi avvenuti nell'ambito delle tecnologie digitali, per cui queste possono essere individuate come un fattore esterno di spinta al cambiamento. Bisogna però anche considerare che si possono individuare dei fattori interni di spinta al cambiamento, rappresentati dal cambiamento della strategia aziendale delle imprese che, a seguito delle possibilità offerte dalle nuove tecnologie, hanno deciso di intraprendere investimenti in questo ambito di attività a seguito dei

²⁷ F. M. BARBINI, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021, pag. 55.

vantaggi che ne possono derivare. Per prima cosa, come già accennato in precedenza, si può ricordare la possibilità di rendere più flessibile la struttura aziendale dei costi, che può derivare dalla flessibilità contrattuale che permette alle piattaforme di mettere in essere rapporti lavorativi con soggetti autonomi, e non per forza dipendenti dell'azienda. Inoltre si ha una riduzione di tutti quei costi inerenti alla gestione degli spazi di lavoro dato che i *gig workers* partecipano all'attività lavorativa in luoghi diversi da quello aziendale. Questo perché nel caso di lavoro *on demand*, i lavoratori svolgono l'attività, per esempio, per le vie della città come nel caso di Foodora o Uber; mentre nel *crowdwork* i lavoratori possono addirittura svolgere l'attività lavorativa da qualunque luogo desiderino. Infine l'azienda non ha costi riguardanti la fornitura di mezzi per effettuare nel concreto il lavoro, in quanto l'azienda è proprietaria dell'algoritmo che viene utilizzato per organizzare il lavoro, ma non fornisce ai lavoratori gli strumenti di cui nel concreto necessitano per svolgere le attività, ovvero lo smartphone e il mezzo di trasporto utilizzato, che nel caso dei riders può essere rappresentato dalla bicicletta, mentre si possono avere altri mezzi di trasporto come le automobili nel caso di Uber o mezzi diversi necessari allo svolgimento del lavoro come per esempio il computer nel caso del *crowdwork*.

Un ulteriore vantaggio è rappresentato dal fatto che l'impresa si trova di fronte ad una moltitudine di lavoratori per cui può sempre far fronte alle richieste di servizio da parte dei clienti.

Sono stati oggetti del cambiamento alcuni processi organizzativi che vengono svolti in modalità nuove e che sono rappresentati dal controllo e dal coordinamento.

Inoltre rispetto ad altre realtà aziendali, nell'ambito della gig economy non è possibile individuare una struttura aziendale in cui vengono assegnati precisi ruoli ai diversi lavoratori che vi operano, dato che si tratta di un modello in cui i lavoratori possono decidere quando svolgere la prestazione lavorativa, sono altamente sostituibili e possono anche essere visti, nel caso dei riders come "l'ultima riga di un algoritmo che l'impresa, al momento, non è ancora riuscita ad automatizzare"²⁸.

Questi possono essere visti come un fenomeno di transizione, se si pensa al fatto che negli anni a venire potrebbero diffondersi sempre di più, a seguito dei progressi nella tecnologia sempre più rapidi, modalità automatizzate di consegna a domicilio, come la consegna tramite i droni oppure la guida autonoma²⁹.

Si può affermare che in generale le nuove modalità di lavoro che si sono venute a creare a seguito del progresso tecnologico, determinano la necessità per i lavoratori di sviluppare competenze nuove e di favorire l'incremento delle soft skill. Le competenze sono rappresentate per esempio dalla capacità di comunicazione, dalle competenze emotive come la flessibilità, oppure da competenze cognitive che

²⁸ G. MASINO, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021, pag. 73.

²⁹ G. MASINO, in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

possono riguardare il problem solving e la gestione del tempo. Queste inducono dei comportamenti positivi ed aiutano ad affrontare i cambiamenti³⁰.

Bisogna inoltre considerare che si pongono questioni nuove nell'ambito della gestione dei lavoratori, a seguito dell'utilizzo di algoritmi sempre più sofisticati, che possono incidere sulla valutazione delle prestazioni rese dai lavoratori sia sul piano quantitativo che qualitativo. Di conseguenza questo potrebbe incidere sugli effetti prodotti nei confronti dei lavoratori dalle valutazioni, come gli incentivi economici o i licenziamenti, e sull'elaborazione di rating reputazionali³¹.

Lo sviluppo di modalità di organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali comporta il sorgere di problemi inerenti la qualificazione giuridica dei lavoratori che vi svolgono delle attività lavorative che, in base alle caratteristiche dei rapporti lavorativi, è difficile inquadrare pienamente all'interno del lavoro autonomo o di quello subordinato; e allo stesso tempo implica anche delle nozioni nuove di spazio e di tempo di lavoro rispetto a quelle tradizionalmente considerate.

In conclusione si può affermare che lo sviluppo tecnologico continua ad espandere l'area delle opportunità economiche, però è necessaria un'opportuna regolazione. Questa deve essere in grado sia di evitare i possibili rischi ed impatti negativi che si potrebbero avere sull'economia e sul lavoro, che di sostenere la

³⁰ G. MIELI, *Sharing Economy, Gig e On demand Economy, Algocrazia: come cambiano i paradigmi del lavoro*, *Bancaria*, Vol. 74, N. 10, 2018.

³¹ G. MIELI, *Sharing Economy, Gig e On demand Economy, Algocrazia: come cambiano i paradigmi del lavoro*, *Bancaria*, Vol. 74, N. 10, 2018.

continua innovazione. È possibile fare in modo di adeguare la società alle sfide che vengono poste, tramite la redistribuzione dei benefici che possono derivare dallo sviluppo tecnologico³².

³² M. MARRONE, *Luci e ombre della gig economy*, *Economia & management*, N. 3, 2019.

CONCLUSIONI

Il tema del lavoro svolto all'interno della gig economy è un argomento attuale che è stato oggetto di numerosi e recenti dibattiti a seguito della non sempre chiara regolamentazione che attiene a queste nuove forme di lavoro. L'ultimo periodo, in particolare, è stato caratterizzato da un susseguirsi di sentenze che hanno avuto come oggetto la qualificazione giuridica dei lavoratori e quindi la decisione di inquadrarli come lavoratori autonomi oppure subordinati.

Questa decisione può dipendere, per esempio, dal grado di controllo e di organizzazione del lavoro esercitato dalle imprese nei confronti dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro all'interno della gig economy, uno degli aspetti più interessanti che sono emersi riguarda l'utilizzo delle piattaforme digitali per svolgere le attività di valutazione, di controllo e di coordinamento dei lavoratori. Un ulteriore aspetto riguarda l'elevata flessibilità sia con riguardo alla tipologia di rapporti lavorativi che si possono instaurare, che con riguardo al luogo e all'orario di lavoro; infatti nella quasi generalità dei casi l'attività lavorativa non viene svolta nei locali di proprietà dell'imprenditore e con orari di lavoro giornalieri fissi.

Questa modalità di organizzazione del lavoro è stata permessa dalla diffusione delle tecnologie digitali e può comportare dei vantaggi per le imprese che la applicano. Tra questi si possono ricordare la presenza di una struttura dei costi più

flessibile e il possibile incremento dell'efficienza del lavoro a seguito dell'utilizzo di strumenti informatici e di algoritmi volti a facilitare le relazioni tra i clienti e i lavoratori e ad abbinarli in maniera ottimale.

Dal punto di vista delle teorie dell'organizzazione, si può affermare che le attività svolte tramite le piattaforme digitali della gig economy rappresentano una nuova modalità di organizzazione del lavoro. Infatti, nonostante in alcuni tratti si possano rilevare delle somiglianze con i principi della teoria dell'*organizzazione scientifica del lavoro* di Taylor, per altri aspetti, se si analizzano in maniera più approfondita le modalità di organizzazione del lavoro, si osservano differenze significative dagli stessi principi.

BIBLIOGRAFIA

- AKGÜÇ M., KILHOFFER Z., LENAERTS K., *Traditional and new forms of organization and representation in the platform economy*, *Work Organization, Labour & Globalisation*, Vol. 12, No. 2, 2018.
- BARBINI F. M., in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.
- BARRACO E., IACOBUCCI S., *Il crowdworking tra opportunità e rischi*, *Diritto & pratica del lavoro*, Vol. 35, N. 26, 2018.
- BARRACO E., LUCCHIARI M., SITZIA A., *Tutele giuridiche dei riders*, *Diritto e pratica del lavoro*, N. 3, 2020.
- BOERI T., GIUPPONI G., KRUEGER A. B., MACHIN S. J., *Social protection for independent workers in the digital age*, 2018, https://www.frdb.org/wp-content/uploads/2018/05/01_Stephen_Machin.pdf.
- BOLOGNA S., *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 71, N. 3, 2020.
- BUCONI M. L., *Il rapporto di lavoro dei riders: la pronuncia della Suprema Corte sull'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015*, *Lavoro e previdenza oggi*, Vol. 47, N. 5-6, 2020.
- BUGHIN J., LUND S., MAHAJAN D., MANYIKA J., MISCHKE J., ROBINSON K., *Independent work: choice, necessity, and the gig economy*, McKinsey Global Institute, McKinsey & Company, 2016, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.

- CABRELLI D., *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 31, N. 2, 2021.
- CAMERON L., GARRETT L., SPREITZER G. M., *Alternative work arrangements: two images of the new world of work*, Annual review of organizational psychology and organizational behavior, Vol. 4, 2017, <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>.
- CASOTTI A., GHEIDO M. R., *Gig economy: lavoretti o lavoro?*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 35, N. 20, 2018.
- CHABANI Z., HAMOUCHE S., *COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development*, Industrial and commercial training, 2021.
- D'ADDIO F., *Incertezze sul nuovo diritto del lavoro: il caso dei riders di Foodora*, Giurisprudenza italiana, Vol. 171, N. 7, 2019.
- D'ADDIO F., *La Cassazione, i riders e la via "semplice" alle tutele del lavoro subordinato*, Giurisprudenza italiana, Vol. 172, N. 5, 2020.
- DE LUCA G., *Uber: ormai è assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.
- DE PETRIS P., *Le discriminanti da algoritmo nella gig economy*, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, Vol. 26, N. 4, 2020.
- DI CORRADO G., *Lavoro a domicilio e Gig economy*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 1, 2019.

- DUNN M., KALLEBERG A. L., *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, Perspectives on Work, Vol. 20, 2016.
- FAIOLI M., *Il lavoro nella gig-economy*, in Il libro dell'anno del diritto 2019, Treccani, 2019, https://www.treccani.it/enciclopedia/il-lavoro-nella-gig-economy_%28altro%29/.
- FAIOLI M., *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclofattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, Vol. 71, N. 2, 2020.
- FARRELL D., GREIG F., HAMOUDI A., *The online platform economy in 2018: drivers, workers, sellers, and lessors*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2018, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/report-ope-2018.htm>.
- FARRELL D., GREIG F., *Paychecks, payday, and the online platform economy. Big data on income volatility*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2016, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy>.
- FARRELL D., GREIG F., *The online platform economy: has growth peaked?*, Report, JPMorgan Chase & Co. Institute, 2016, <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/jpmc-institute-online-platform-econ-brief>.
- FUFARO L., A. ORLANDO, *Gig economy: tutele previdenziali per i lavoratori 4.0*, Diritto e pratica del lavoro, Vol. 36, N. 40, 2019.
- GEVA A., PARK M., SCHWELLNUS C., VEIEL R., *Gig economy platforms: boon or bane?*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1550, 2019.

- GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, Diritto delle relazioni industriali, Vol. 28, N. 3, 2018.
- GIORGIANTONIO C., RIZZICA L., *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Occasional Papers, N. 472, Banca d'Italia, 2018.
- HARMS P., KEITH M. G., TAY L., *Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 34, No. 4, 2019.
- JENA L. K., KUMAR N., MAHATO M., *Re-thinking gig economy in conventional workforce post-COVID-19: a blended approach for upholding fair balance*, Journal of Work-Applied Management, 2021.
- LIEBMAN W. B., *Debating the gig economy, crowdwork and new forms of work*, Soziales Recht, Vol. 7, No. 6, 2017.
- MAGLIOCCO P., *Che cos'è la gig economy?*, La Stampa, 24 febbraio 2018, <https://www.lastampa.it/cultura/2018/02/24/news/che-cos-e-la-gig-economy-1.33984250>.
- MAJER C., *Rider Foodora tra autonomia e subordinazione*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 14, 2019.
- MARRONE M., *Luci e ombre della gig economy*, Economia & management, N. 3, 2019.
- MASINO G., in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

- MCQUAID R., RAND S., WEBB A., *Employment in the informal economy: implications of the COVID-19 pandemic*, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 40, No. 9/10, 2020.
- MERCURIO R., TESTA F., DE VITA P., *Organizzazione aziendale: assetto e meccanismi di relazione*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007.
- MEZZA M., *Algoritmi di libertà. La potenza del calcolo tra dominio e conflitto*, Donzelli Editore, Roma, 2018.
- MIELI G., *Sharing Economy, Gig e On demand Economy, Algocrazia: come cambiano i paradigmi del lavoro*, Bancaria, Vol. 74, N. 10, 2018.
- MONTGOMERY T., BAGLIONI S., *Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work*, International Journal of Sociology and Social Policy, 2020.
- OECD, *Measuring platform mediated workers*, OECD digital economy papers, OECD Publishing, No. 282, 2019.
- ROTONDI F., *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, Diritto & pratica del lavoro, Vol. 36, N. 6, 2019.
- SHANK D. B., *Using crowdsourcing websites for sociological research: the case of Amazon Mechanical Turk*, The American Sociologist, Vol. 47, No. 1, 2016.
- SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 70, N. 1, 2019.

SPURK D., STRAUB C., *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 103435, 2020.

VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, Rivista del diritto della sicurezza sociale, Vol. 18, N. 4, 2018.

WEBSTER J., *Microworkers of the gig economy*, New Labour Forum, Vol. 25, No. 3, 2016.

ZAMARIAN M., in CORI Enrico (a cura di), *Rider at work: Una lettura multidisciplinare*, Bologna: TAO Digital Library, 2021.

SITOGRAFIA

Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, 31 maggio 2018, art. 1, http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, 31 maggio 2018, art. 4, http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 1, <https://seureservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>.

Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 5, <https://seureservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>.

Contratto collettivo sottoscritto da AssoDelivery e UGL il 15 settembre 2020, art. 10, <https://seureservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf>.

Decreto Legge n. 101/2019, <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2019-09-04&atto.codiceRedazionale=19G00109&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qld=74940081-9673-4f48-94eb-b86e1114d876&tabID=0.451622635311838&title=lbl.dettaglioAtto>.

Decreto Legislativo n. 81/2015, articolo 47-octies, <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06->

[24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=b9348d19-c56c-4b43-b245-8645fa783dbe&tabID=0.8016973142261166&title=lbl.dettaglioAtto.](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg)

Disegno di legge n. 2943, XVII Legislatura, comunicato al Senato in data 5 ottobre 2017, <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/334288.pdf>.

Gazzetta Ufficiale, D.Lgs. n. 81/2015, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

Google Trends, <https://trends.google.it/trends/?geo=IT>.

INPS, XVII Rapporto annuale, 2018, https://www.inps.it/docallegati/NP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf.

Ringraziamenti

I miei ringraziamenti vanno al relatore di questa tesi, il Prof. Enrico Cori, per la disponibilità mostratami durante tutto il percorso di sviluppo e stesura di questo elaborato.

Un sincero ringraziamento va anche alla mia famiglia e a tutte le persone a me care per la fiducia e il supporto su cui ho potuto contare durante tutto il percorso universitario.