



DON'T GIG UP



ITALIEN

Bericht über Fallstudie

Autoren:

Ivana Veronese
Antonella Pirastu
Pierluigi Richini
(UIL)

Feliciano Iudicone
(FCB)

(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)

NOVEMBER 2019



Dieser Bericht wurde für das Projekt Don't GIG Up! erstellt. Das Projekt wurde mit Fördermitteln über die Ausschreibung VP/2017/004 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission unterstützt.

Die in diesem Bericht dargestellten Meinungen spiegeln ausschließlich die Auffassung der Autoren wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.

EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht ist einer der Länderberichte zu Fallstudien, die im Rahmen des von der Generaldirektor für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes ‚Don't GIG Up!‘ durchgeführt wurden. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (von Februar 2018 bis Januar 2020) verbindet das Projekt Studien und Aktionsforschung miteinander, um die mit der Gig Economy verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien und Schweden.

Die erste Phase der Aktion war dem Entwurf eines Zustandsberichtes gewidmet. Dieses Dokument bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen, sowie relevanten Reformen und Daten in den am Projekt beteiligten Ländern.

Während der Bericht eine einheitliche Wissensgrundlage zu dem Thema vermittelt, werden in der folgenden Fallstudie Aktivitäten, die der Organisation der Gig Worker und der Verbesserung ihrer Rechtslage hinsichtlich Beschäftigung und Sozialversicherung dienen sollen, untersucht und ausgewertet.

Ein Vergleich der Aktivitäten, der auch im Rahmen von drei dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienenden Workshops stattfand, soll zu einer abschließenden Aussage dazu führen, wie sich die Gig Economy auf die Beziehungen zwischen Arbeitsgeber und Arbeitnehmer sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene auswirkt und dazu, Empfehlungen für die Politik unterbreiten.

METHODIK UND INHALT DES FALLSTUDIENBERICHTES

Der Bericht beruht auf einem Fragebogen zu jeder Fallstudie, der von Experten der Projektpartner ausgefüllt wurde. Der Fragebogen umfasste drei Teile, die sich mit den folgenden Teilfragen befassen: Merkmale der ausgewählten Aktivität, Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Plattformen und abschließende Auswertung.

Eine verkürzte Fassung des Fragebogens wurde verwendet, um einen ersten Überblick zu erhalten und Aktivitäten auszuwählen, die als besonders interessant für das Projekt betrachtet wurden.

Der Fragebogen wurde ergänzt durch eine Einleitung mit einer Beschreibung des Zieles der Maßnahme und die Themen, die untersucht werden sollten.

Um die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu garantieren, enthielt die Einleitung auch eine Anleitung dazu, welche Quellen für die Analyse verwendet werden sollten, nämlich Presseerklärungen und -artikel, vorhandene Literatur (Berichte, Studien, wissenschaftliche Artikel, Stellungnahmen und Strategiepapiere), auf der Webseite [,faircrowd.work'](https://www.faircrowd.work) für das jeweilige Land verfügbare Bewertungen und Informationen sowie Foren, in denen sich Gig Worker austauschen, in offiziellen oder unabhängigen Studien vorliegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Interviews mit Beteiligten, einschließlich denen, die unmittelbar an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind¹.

Die Partner erklärten sich einverstanden, mindestens zwei halb-strukturierte Interviews zu jedem Fall zu führen - möglichst telefonisch - und die als Grundlage für den Fragebogen verwendete Struktur zu nutzen, sich dabei aber auf die Aspekte zu konzentrieren, mit denen die Gesprächspartner am besten vertraut waren.

¹ Dieser Fallstudienbericht beruht vor allem auf Informationen, die einschlägiger Literatur und den Webseiten von Plattformen entnommen wurden, ergänzt durch Interviews mit Gewerkschaften, einer Person, die zwei Monate lang bei Glovo und zwei Jahre lang bei Deliveroo und auch als Manager eines großen Essen-Lieferdienstes gearbeitet hat.

FALL 1: Der nationale Tarifvertrag für den Logistiksektor (NCBA)

Beschreibung der Maßnahme

Was sind die **Merkmale** der Maßnahme hinsichtlich des Schutzes der Gig Worker (bitte führen Sie alle zutreffenden Interessenbereiche an)?

Die Fallstudie befasst sich mit der Übernahme von Inhalten von Tarifvereinbarungen, in denen Beschäftigungsbedingungen für die Mitarbeiter von Lieferdiensten festgelegt sind, insbesondere solche, die über Internet-Plattformen arbeiten.

Als Hintergrundinformation wird daran erinnert, dass Italien ein zweistufiges System von Tarifverhandlungen hat, in dem Branchenverträge (nationale Tarifverträge (NCBA²) über das Festlegen von vom Tätigkeitsprofil abhängigen Mindestlöhnen hinaus die gesetzlichen Vorschriften zu den meisten Aspekten von Beschäftigungsverhältnissen, von der Regulierung der Arbeitszeit bis hin zur Art der abzuschließenden Beschäftigungsverträge, ergänzen oder sogar ersetzen.

NCBA sind nur für Unternehmen verbindlich, die den Unternehmensverbänden angehören, die sie unterzeichnet haben. Durch die Gesetzgebung wurde die Einhaltung der NCBA durch andere Unternehmen gefördert, indem die Möglichkeit geschaffen wurde, in den NCBA Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung genauer auszuführen und von ihnen abzuweichen (z.B. dadurch, dass ermöglicht wurde, in ihnen Gründe für den Abschluss befristeter Verträge anzugeben). Das bedeutet, dass nur Unternehmen, für die ein bestimmter NCBA gilt, die den spezifischen Bedürfnissen der Beschäftigtenorganisation in ihrem Sektor entsprechenden Bestimmungen zu ihren Gunsten nutzen können.

Gleichzeitig beruft sich das Präzedenzrecht in Streitfällen, bei denen es um die Vergütung geht, auf die in NCBA festgelegten Vergütungshöhen³. Dies stellt für Unternehmen, die keinem Arbeitsgeberverband angehören, einen starken Anreiz dar, dieselben (Mindest-)Vergütungshöhen einzuhalten, wie die anderen Unternehmen, die ähnliche Leistungen anbieten.

Bei dem im hier behandelten Fall vorliegenden Versuch ging es genau darum, eindeutige Bestimmungen festzulegen, die der Situation der Plattform-Beschäftigten am besten entsprechen.

² NCBA wurde als Übersetzung für CCNL (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*) gewählt.

³ In Fällen vorgeblicher Scheinselbständigkeit muss der Kläger zuerst beweisen, dass er angestellt ist, und dann belegen, dass die Geschäftstätigkeit innerhalb des Geltungsbereichs des NCBA liegt, sowie dass die eingeklagte Vergütungshöhe den ausgeführten Tätigkeiten entspricht.

Mittels einer speziellen Bestimmung in dem am 3. Dezember 2017 unterzeichneten NCBA vereinbarten Gewerkschaften, die im Transportwesen Beschäftigte vertreten, und Arbeitgeberverbände, die Logistikunternehmen (jedoch keine Plattformen) vertreten, die Regulierung eines „von Mitarbeitern eines neuen Typs, die Güter mit Fahrrädern, Motorrädern und Booten ausliefern“.

Mit der Vereinbarung wurde auch das Verbot von „Arbeit auf Abruf“ aufgehoben und damit ein wesentliches Hindernis für die Einhaltung des NCBA durch Unternehmen, die eine sehr flexible Form der Beschäftigung nutzen wollen, beseitigt.

Am 18. Juli 2018 unterzeichneten die Parteien eine Ergänzungsvereinbarung, in der die Beschäftigungsbedingungen für „Mitarbeiter, die Verteilungstätigkeiten einschließlich transportbezogener Tätigkeiten mittels Fahrrädern und Motorrädern ausführen“ festgelegt wurden.

Laut dem Interviewpartner bei der UIL Trasporti, einer der an der Verhandlung des NCBA beteiligten Gewerkschaften, bestand das eigentliche Ziel allerdings nicht in der Regulierung von Plattformen, sondern darin, das Wachstum der „innerstädtischen Logistik“ und insbesondere die Lieferung mit Fahrrädern in den Griff zu bekommen, denn auf die Einführung von Fahrverboten in Stadtzentren reagierten viele Lieferunternehmen damit, dass sie ihre Flotten durch Fahrräder ergänzten und die Leistungserbringung für die „letzte Meile“ in innerstädtischen Bereichen neu organisierten.

„Als sich in den Verhandlungen konkrete Lösungen abzuzeichnen begannen, traten bei den Plattformen, die Essen lieferten, Probleme auf. Das war ein glücklicher Zufall. Es war tatsächlich so, dass es bei den alten Akteuren in dem Bereich trotz einigen Unsicherheiten hinsichtlich der angemessenen Vergütungshöhen keine größeren Probleme gab, wir aber bei diesen Unternehmen mit ganz praktischen Hindernissen zu tun hatten.“ (Gewerkschafter von UILTrasporti)

Die Tätigkeit von Lieferarbeitern, die in der Endstufe der Logistik und im Bereich innerstädtischer Lieferungen tätig sind, könnte aufgrund der unterschiedlichen vom Arbeitgeber ausgeführten Tätigkeiten im Geltungsbereich mehrerer NCBA und Klassifizierungen liegen, wobei sich keiner dieser NCBA und keine dieser Klassifizierungen ausdrücklich mit Lieferungen mit dem Fahrrad oder über kurze Strecken befasst.

Die folgende Tabelle, die unter Verwendung der Ergebnisse einer kürzlich durchgeführten Analyse von Tätigkeitsklassifikationen in der Logistik (Bonanomi, 2019) erstellt wurde, zeigt einige Beispiele dafür, inwieweit der wesentliche Geltungsbereich und die Tätigkeitsprofile einer NCBA mit den von Essen-Lieferplattformen ausgeführten Tätigkeiten übereinstimmen.

Tabelle 1: Mögliche Abdeckung durch NCBA und Vergütungsniveau von Lieferarbeitern in Unternehmen, die Speisen oder Güter über eine Plattform ausliefern

NCBA	Wesentlicher Geltungsbereich	Tätigkeitsprofil	Monatslohn*	Stundenlohn
NCBA für Reinigungs- und sonstige Leistungen für Unternehmen (CCNL <i>Multiservizi</i>)	Leistungen für Restaurants einschl. Transport von Speisen	Nichtspezialisierte Beschäftigte, die Transport, Umschlag und Auslieferungen von Gütern ausführen (auch mit leichten Fahrzeugen)	1.183,50 €	6,90 €
NCBA für Handels und Dienstleistungen (CCNL <i>Terziario</i>)	Logistikleistungen für Unternehmen IT- und Kommunikationsleistungen für Unternehmen	Lieferarbeiter	1.405,89 €	8,40 €
NCBA für Leistungen, die mit Speisen, Getränken und Freizeitaktivitäten verbunden sind (CCNL <i>Pubblici Esercizi</i>)	Nebenleistungen, die mit Speisen, Getränken und Freizeitaktivitäten verbunden sind	Motorradfahrer	1.252,09 €	7,30 €
NCBA für den Logistiksektor (CCNL <i>Logistica, Trasporti Merci e Spedizioni</i>) (vor der Ergänzungsvereinbarung)	Logistik- und Unterstützungsleistungen für Transportunternehmen	Spezialisierte Lieferarbeiter	1.543,53 € (Februar 2018)	9,20 €
	E-Commerce-Aktivitäten	Lieferarbeiter	1.375,19 € (Februar 2018)	8,20 €
NCBA für den Logistiksektor (nach der Ergänzungsvereinbarung)	Logistik- und Unterstützungsleistungen für Transportunternehmen E-Commerce-Aktivitäten	Beschäftigte, die Tätigkeiten in der Verteilungslogistik einschließlich transportbezogener Tätigkeiten, mit Fahrrädern und Motorrädern ausführen	1.399,71 €	8,40 €

* Sofern keine nähere Angabe gemacht wird, wurde die Vergütung zum Stichtag 1. Januar 2019 berechnet

Mit den Bestimmungen in der Ergänzungsvereinbarung wurden insbesondere folgende Festlegungen getroffen:

- ein Mindest-Stundenlohn von 8,40 €, der nach sechs Beschäftigungsmonaten auf 8,80 € anzuheben ist und - nur für Beschäftigte, die Waren mit dem Motorrad ausliefern - nach weiteren neun Monaten auf 9,10 € zu steigern ist⁴;
- Standardarbeitszeit entsprechend anderen ähnlichen Beschäftigungen (d.h. 39 Stunden) mit maximal 48 Stunden pro Woche;
- einige Maßnahmen zur Vermeidung zu kurzer und zu langer Arbeitszeiten: Arbeitstage sollen zwischen zwei und acht Stunden lang sein (10, falls der

⁴ Der Referenzlohn wurde ausgehend von den zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 30. April 2019 geltenden Wert berechnet. Erhöhungen des Mindestlohnes sind ab dem 1. Mai 2019 und 1. Oktober 2019 vorgesehen.

Beschäftigte auch Lagertätigkeiten ausführt) und auf einen Zeitraum von bis zu 13 Stunden aufgeteilt sein (damit längere Pausen für die Zeit des Mittag- und Abendessens mit der entsprechend geringeren Nachfrage berücksichtigt werden können);

- die Pflicht der Unternehmen, die diese Arbeitszeit-Muster anwenden, im Voraus mit den Gewerkschaften zusammenzukommen, um das Vorliegen der erforderlichen Bedingungen zu prüfen;
- Flexibilitätsklauseln in Teilzeitverträgen einschließlich der Möglichkeit, Schichten zu ändern und die Arbeitszeit zu verlängern (in letzterem Fall ist eine Ankündigung 11 Stunden im Voraus vorgeschrieben);
- die Pflicht der Arbeitgeber, die Beschäftigten im Voraus über die Schichten zu informieren und Schichten nicht nach auf Algorithmen basierenden Bewertungssystemen festzulegen und
- die Pflicht der Unternehmen, persönliche Schutzausrüstungen bereitzustellen und eine Haftpflichtversicherung für die Fahrzeuge abzuschließen.

Darüber hinaus verpflichteten sich die Parteien, weitere Punkte auf Unternehmensebene zu verhandeln.

Als Mitarbeiter genossen die Beschäftigten, für die die Vereinbarung gilt, auch den Schutz der Sozialversicherung und einer Arbeitsunfallversicherung entsprechend den gesetzlichen Standards, wie sie für alle Beschäftigten im privaten Sektor gelten.

Beschreibung der Plattformen

Wie wird die Arbeit zu den betreffenden Themen (z.B. in den Arbeitsverträgen enthaltene Vertragsbedingungen, Leistungskontrolle und Flexibilität) auf den von der Maßnahme angesprochenen Plattformen organisiert?

Die im vorliegenden Fall betroffenen Hauptbereiche sind: Bezahlung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Schichten, die Rolle von Bewertungssystemen, Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, Haftpflichtversicherung und Sozialversicherung.

Der NCBA befasst sich nicht mit der Abgrenzung von Selbstständigkeit und Beschäftigung und soll dies auch nicht tun⁵. Statt dessen geht es darum, eindeutige, aber mit hoher Flexibilität ausgestattete Regeln festzulegen, was bedeutet, dass einerseits die Regeln für die Anwendung auf das Geschäftsmodell der Plattformen anwendbar sein sollen, andererseits in dem NBCA eindeutig Bezug genommen werden soll auf deren Aktivitäten und Tätigkeitsprofile einschließlich der Vergütungsbedingungen.

Es gibt tatsächlich viele Belege dafür, dass die wichtigsten im Bereich der Lieferung von Speisen oder Waren über Plattformen tätigen Unternehmen nur selten oder überhaupt keine Beschäftigungsverträge abschließen.

Wie schon im Zustandsbericht dargelegt, verwenden diese Unternehmen vor allem „Gelegenheits-Verträge mit Selbständigen oder - seltener - sogenannte „Quasi- Subunternehmerverträge“ und bei beiden wird die Vergütung individuell verhandelt. Gelegentlich wird die Arbeit sogar durch die Logistikpartner

⁵ Laut § 2, Abs. 2 des Gesetzes 81/2015 (welches Teil der Arbeitsgesetzreform ist und in der Regel als „Arbeitsgesetz“ bezeichnet wird) können jedoch in Tarifverhandlungen Bedingungen für Beschäftigung und Bezahlung für „Quasi-Subunternehmer“ auf Branchenebene festgelegt werden; damit wird der Status der Selbstständigkeit mit einigen Formen des Schutzes, wie ihn Beschäftigte gemessen, kombiniert.

der betreffenden Unternehmen vermittelt. Dies ist bei Just Eat der Fall (Guarascio and Sacchi, 2018; Faioli, 2018)⁶.

Entsprechen die Arbeitsvereinbarungen den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen?

Welche **Auswirkungen** werden erwartet **hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit** von Gig Workern?

Es herrscht zwar noch große Unklarheit über die mögliche Einordnung von Plattform-Lieferarbeitern als „Quasi-Subunternehmer“⁷, es bestehen jedoch kaum Zweifel daran, dass die „Verträge als Gelegenheits-Selbständige“ nicht für die Art, in der die Arbeit durch die Plattformen koordiniert wird, geeignet sind.

Dieser Ansatz soll tatsächlich für sporadisch und ohne Koordinierung durch den Kunden ablaufende Tätigkeiten angewandt werden.

Das Nationale Institut für Soziale Sicherheit (INPS) hat sogar unverbindlich bestätigt, dass der verwendete Ansatz nicht den Merkmalen der über die Speisen-Lieferplattformen ausgeführten Tätigkeiten entspricht⁸.

Das Ministerium für Arbeit hat allerdings bis August 2019 keine verbindlichen Richtlinien für die Einordnung der Tätigkeit der Plattform-Lieferarbeiter vorgelegt. Nach langen Verhandlungen mit Gewerkschaften und Plattformen zu diesem Thema sprach es sich für gesetzliche Bestimmungen aus, in denen vom Vorliegen einer Tätigkeit als „Quasi-Subunternehmer“ ausgegangen wird, während gleichzeitig eine Reihe von Beschäftigten- und Sozialversicherungsrechten für selbständige Plattform-Lieferarbeiter festgelegt wurden, die jedoch in ihren Hauptpunkten noch nicht in Kraft sind (Gesetz 101/2019 geändert durch Gesetz 128/2019).

Hinsichtlich der Vergütung gibt es bei den bestätigten Vertragsformen gegenwärtig noch keine schützenden Regeln. Die Interviewteilnehmer sagten aus, dass es eine allmähliche Entwicklung weg von Stundenlöhnen, die anfänglich von den meisten Plattformen gezahlt wurden, hin zu Stücklöhnen oder Mischformen beider Lohnarten gibt, bei denen ein Stundenlohn mit Bezahlung aufgrund anderer Parameter verbunden wird - z.B. der Zahl der ausgeführten Lieferungen und der dabei zurückgelegten Wegstrecke. Einige der Interviewteilnehmer sagten aus, dass aufgrund der Tatsache, dass die Berechnung durch Algorithmen erfolgt, die Gefahr der Anwendung „versteckter“ Parameter besteht, so dass z.B. Beschäftigte, die während einer Schicht die Annahme von Aufträgen ablehnen, eine geringere Vergütung erhalten.

Aus der Klage gegen „Glovo“, zu der die Angaben von 2016 stammen, geht hervor, dass der betreffende Beschäftigte einen Stundenlohn von 7,35 € erhielt, der an Wochenenden und offiziellen Feiertagen erhöht wurde. Falls mehr als zwei Lieferungen innerhalb einer Stunde ausgeführt wurden, wurden Prämien gezahlt.

⁶ weiterführende Informationen siehe auch <https://www.justeat.it/informazioni/driver-partner>.

⁷ Laut Präzedenzfallrecht ist seit der Arbeitsgesetzreform die erste Auslegung der neuen Bedeutung von „Quasi-Subunternehmertum“ anzuwenden. Weitere Informationen dazu sind auch im Zustandsbericht enthalten.

⁸ Diese Stellungnahme erschien im Jahresbericht 2018 (siehe INPS 2018, S. 118-119). In früheren Mitteilungen des INPS war betont worden, dass es hinsichtlich der Kriterien für echte „Gelegenheits-Selbständigenverträge“ an funktionaler Einbeziehung in den organisatorischen Ablauf der Geschäftstätigkeit fehlt (siehe auch INPS-Mitteilung Nr. 103/2004). Weitere Details zu dem Ansatz und der allgemeineren Debatte über Beschäftigung oder Selbstständigkeit der Gig-Work in Italien sind auch im Zustandsbericht enthalten.

In Jobangeboten, die während des Schreibens des Berichtes eingesehen wurden, bietet das Unternehmen eine Bezahlung nach Anzahl der ausgeführten Lieferungen von 4 € bis 6 € pro Lieferung, die auch von der zurückgelegten Wegstrecke (in Kilometern) und der Wartezeit an dem Ort, an dem die zu liefernden Waren an den Fahrer ausgehändigt werden, abhängt⁹.

Deliveroo wechselte dagegen von der Bezahlung nach Arbeitsstunden zur Bezahlung nach Anzahl der ausgeführten Lieferungen und zuletzt zu einer „dynamischen Vergütung“. Letztere geht von einem Mindestsatz von 4,10 € (im September 2018) pro Lieferung aus, und wird abhängig von der zurückgelegten Wegstrecke erhöht¹⁰.

Das Unternehmen garantiert auch „bis 31. Dezember 2019“ einen Stundenlohn von 7,50 € wenn es keine Aufträge erteilt (wobei der interviewte Beschäftigte das Eintreten dieser Situation für sehr unwahrscheinlich hielt).

Hinsichtlich der Arbeitszeit werden in den Verträgen keine Standards für Mindest- und Höchstzahlen der Arbeitsstunden festgelegt. Oft wird von den Plattformen behauptet, dass im Gegensatz zu üblichen Beschäftigungsformen die Beschäftigten entscheiden, wann und wie viel sie arbeiten, nicht die Plattform. Dies stimmt jedoch nur teilweise. Die Möglichkeit, Einsatzzeiten zu wählen, wird tatsächlich von Bewertungs- und Rangsystemen beeinflusst.

Deliveroo beschreibt es auf seiner Webseite (unsere Übersetzung der italienischen Roocommunity-Webseite) wie folgt¹¹:



„Schichten der jeweils kommenden Woche können Montags ab 17:00 Uhr gebucht werden.

Außerdem ist es möglich, Montags um 11:00 Uhr und um 15:00 Uhr Prioritätszugang zu erhalten.

[...]

Prioritätszugang wird Fahrern nach den folgenden zwei Kriterien erteilt:

- Anzahl der gebuchten Schichten, die tatsächlich gearbeitet wurden, und
- Anzahl der Schichten mit höherer Arbeitsbelastung (Freitags, Samstags und Sonntags von 20:00 Uhr bis 22:00 Uhr), die tatsächlich gearbeitet wurden.

Anmerkung: man kann eine gebuchte Schicht jederzeit vor Schichtbeginn stornieren. Das Stornieren von Schichten wirkt sich nicht auf die Bewertung der Zuverlässigkeit aus. Wenn man jedoch eine Schicht weniger als 24 Stunden vor Beginn storniert, wird dieser Tag in den für die Statistik verwendeten 14 Tagen berücksichtigt.“

In dem entsprechenden Bericht auf der Webseite von Deliveroo wird auch angegeben, dass die Fahrer sich jeweils mindestens 15 Minuten vor Beginn der Schicht einloggen sollen, damit die Schicht für die „Zuverlässigkeitsstatistik“ (d.h. die Bewertung, die die Möglichkeit, Schichten zu buchen, beeinflusst) berücksichtigt wird. Falls ein Fahrer dies nicht tut, wird die betreffende Schicht dafür nicht berücksichtigt.

⁹ Siehe auch <https://www.youtube.com/watch?v=zbww0KeKODI>.

¹⁰ Diese Information stammt von der Webseite des Unternehmens, die unter dem folgenden, inzwischen ungültigen Link erreichbar war: <https://it.roocommunity.com/dynamic-fee-tariffa-minima-totale-mese-settembre/>. Informationen zur „dynamischen Vergütung“ findet man zur Zeit unter: <https://it.roocommunity.com/pay-2/>. Auch Just Eat scheint ein ähnliches System anwenden zu wollen (Stinco, 2019).

¹¹ Siehe auch <https://it.roocommunity.com/ssb-domande-frequenti/>.

Der interviewte Lieferfahrer betonte, dass er den Eindruck hatte, dass er während der ersten Monate seiner Tätigkeit eine Art Probezeit absolvierte, da ihm nur wenige Schichten bereitgestellt wurden.



„Am Anfang ist es als ob man geprüft würde. Man kann nur wenige Schichten buchen. Ich konnte circa 16 Stunden pro Woche buchen. Ich bat um eine Erklärung, da meine Leistungen gut waren und ich die unbequemsten Schichten buchte. Man wies mich ab, indem man schrieb, dass nur diese Einsatzzeiten verfügbar wären und vorschlug, ich solle Einsatzzeiten mit größerer Nachfrage buchen.“

Nach drei Monaten bekam ich mehr Einsatzzeiten angeboten. [...] Ich konnte dann auch 10 - 12 Stunden pro Tag arbeiten. Jetzt kann nur noch maximal 30 Stunden pro Woche buchen. Ich weiß nicht, warum.“

Aus Untersuchungen von Deliveroo geht hervor, dass Lieferarbeiter im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche beschäftigt sind und einen durchschnittlichen Stundenlohn von 12 € erhalten (Sarzana, 2019).

Die Zahlen beruhen auf den Aufzeichnungen der Verwaltung für 6.500 Beschäftigte, die als Lieferfahrer für das Unternehmen tätig sind. Es gibt allerdings nur wenige Angaben zur angewandten Methodik und keinerlei Informationen zur Verteilung von Einkommen und Arbeitszeit unter den Beschäftigten.

Von anderen Plattformen gibt es sogar noch weniger Daten und Zahlen.

Von der Universität Mailand durchgeführte Feldinterviews mit Plattform-Lieferarbeitern weisen jedoch darauf hin, dass nur 19 % der Lieferarbeiter bis zu 30 Stunden pro Woche beschäftigt sind, während 27 % von ihnen zwischen 30 und 39 Stunden arbeiten, 25 % arbeiten zwischen 40 und 49 Stunden und 29 % arbeiten mehr als 49 Stunden (Natale, 2019).

Weder den Interviews noch anderen Belegen ist zu entnehmen, dass die Plattformen Druck auf die Beschäftigten ausüben, damit diese mehr arbeiten. Wie die Gewerkschaft der Lieferfahrer in Bologna angibt, senden die Plattformen bei Arbeitskräftemangel E-Mails, in denen für das Einloggen Prämien angeboten werden.

Der interviewte Manager sagte auch aus, dass die Plattform, für die er tätig ist, während der Spitzenzeiten zwischen 10 und 20 % der Aufträge ablehnt, da die Zahl der verfügbaren Beschäftigten nicht ausreicht, um die Nachfrage zu decken. Eine ausreichende Zahl Beschäftigte für die Spitzenzeiten zu haben würde bedeuten, dass man während der übrigen Zeiten zu viele Beschäftigte hat, so dass die Anzahl der Lieferungen pro Beschäftigtem und damit die Bezahlung sinkt. Diese Aussage entspricht allerdings nicht den Äußerungen derjenigen, die als Vertreter der Gewerkschaft interviewt wurden, nach denen die angestrebte Zahl der Beschäftigten strukturell höher ist als nötig, was den Interessen der Beschäftigten, die nach Zahl der ausgeführten Lieferungen bezahlt werden, widerspricht.

Hinsichtlich der persönlichen Schutzausrüstung, stellen die Unternehmen im Allgemeinen zusätzlich zu der Lieferkiste einige Gegenstände zur Verfügung, z.B. Jacken oder Helme für Radfahrer. Für diese Ausrüstungen ist in der Regel ein Pfandbetrag zu hinterlegen oder zusätzlich zu diesem eine Pauschalzahlung zu leisten.

Bei Diskussionen um Gesundheits- und Arbeitsschutz geht es insbesondere um die Wartungskosten für die Räder, die im Allgemeinen von den Fahrern

getragen werden müssen¹², sowie um die Weigerung der Unternehmen, die Liefertätigkeit bei gefährlichen Witterungsbedingungen einzustellen. Tatsächlich kam es zu dem ersten Streik in Bologna, weil einige Plattformen sich weigerten, während eines Schneefalls die Liefertätigkeit einzustellen (Martelloni, 2018).

Einige Plattformen schließen für ihre Beschäftigten eine Arbeitsunfallschutzversicherung und eine Haftpflichtversicherung ab. UILTrasporti führte jedoch an, dass es schwierig ist, Ansprüche in Folge eines Unfalls geltend zu machen und dass die Versicherungssumme niedriger ist als der bei der gesetzlichen Versicherung gebotene Betrag.



Der interviewte Lieferfahrer sagte auch aus, dass „Fahrer, die viel verdienen, wie diejenigen, die 12 Stunden pro Tag arbeiten, selbst eine Versicherung abschließen“.

Hinsichtlich der Sozialversicherung, kann der tatsächliche Schutz begrenzt sein, selbst wenn die Verträge mit den Plattformen einen gewissen Schutz vorsehen (im Fall der „Quasi-Subunternehmerverträge“), da Dauer und Höhe der Leistungen stark vom gezahlten Einkommen abhängen¹³.

Auswertung der Maßnahme

Welche qualitativen und quantitativen Informationen und Angaben liegen zu der Maßnahme vor?

Welche Ergebnisse wurden durch die Maßnahme in Hinsicht auf Arbeits- und soziale Rechte von Gig-Workern erzielt?

Hinsichtlich des Einhaltens des NCBA durch die analysierten Unternehmen, bestätigten alle Interviewpartner, dass der NCBA gegenwärtig nicht wie beabsichtigt von den Speisen-Lieferplattformen eingehalten wird.

Der Interviewpartner von UILTrasporti betonte, dass der NCBA gegenwärtig bei Neueinstellungen durch große Logistikunternehmen angewandt wird, die ihre Leistungen in städtischen Bereichen schon durch festangestellte Beschäftigte erbringen.

Den Gewerkschaften war es durch zähe Verhandlungen gelungen, zwei Vereinbarungen auf Unternehmensebene mit einer kleinen in Florenz ansässigen Firma, die Pizza produziert und liefert, abzuschließen. Bei diesen Vereinbarungen wird für die Bemessung des Hauptteils der Vergütung aber ausschließlich die für die Auslieferung von Speisen aufgewandte (relativ kurze) Zeit verwendet - je nach Entfernung sind das zwischen sieben und zwanzig Minuten pro Auftrag. Deshalb besteht das Risiko, dass die Gesamtvergütung ähnlich oder sogar geringer ist als die, die große Plattformen zahlen.

Mit Hinsicht auf die so in Gang gesetzte Debatte erzielte der NCBA sehr interessante Ergebnisse, da er einen Bezugspunkt für einige Auseinandersetzungen zu für Plattformen tätigen Lieferarbeitern bietet.

Der Interviewpartner der Lieferahnergewerkschaft Bolognas bestand darauf, dass der NCBA dazu genutzt wird, höhere Vergütungen zu fordern:

¹² Einige Plattformen wie z.B. Just Eat bieten Rabatte für Einkäufe bei Partnerunternehmen (z.B. 15 % Rabatt auf Zubehör, das bei einem bestimmten Fahrradausstatter gekauft wird). Siehe auch <https://www.foodpony.it/convenzioni/>.

¹³ Siehe auch Abschnitt „Beschreibung der Plattformen“ für den Fall „Networkers.it“.



„Frank, der Algorithmus von Deliveroo, berechnet die Zahl der für die einzelnen Schichten erforderlichen Lieferarbeiter. Immer wenn zu wenige Beschäftigte bereitstehen, schickt er E-Mails an alle Beschäftigten, in denen denjenigen, die sich einloggen, eine Prämie von 1 € angeboten wird. Diese Prämie wird solange erhöht, wie die angestrebte Zahl von Beschäftigten nicht erreicht ist. Manchmal haben wir mit dem Algorithmus „gespielt“ und uns solange nicht eingeloggt, bis der von Frank gebotene Betrag so hoch war, wie vom NCBA für die Logistikbranche festgelegte Untergrenze. Dann haben wir uns alle eingeloggt. So gelang es uns, 3 € mehr pro Lieferung zu erhalten.“

Gleichzeitig erreichten die Anwälte, die die Foodora-Fahrer im allerersten in Italien gegen Lieferplattformen geführten Verfahren vertraten, dass der für die Logistikbranche geltende NCBA als Referenz für die Festlegung der Vergütung für Lieferarbeiter zu verwenden ist¹⁴.

Nachdem ihre Klage in der ersten Instanz abgewiesen worden war, errangen die Beschäftigten einen Teilsieg. Sie wurden als „durch den Kunden organisierte Quasi-Subunternehmer“ anerkannt und demzufolge als berechtigt, bestimmte Formen des Schutzes zu erhalten, wie ihn Angestellte genießen, einschließlich des die Festsetzung der Vergütung betreffenden Schutzes. Der Fall ist noch nicht endgültig entschieden, da das Verfahren in der dritten Instanz noch nicht abgeschlossen ist.

Zuletzt, aber mit genauso großer Bedeutung, ist das jüngst verabschiedete Gesetz 128/2019 anzuführen, das zwar den Abschluss von Verträgen als Quasi-Subunternehmer für Plattform-Lieferarbeiter befürwortet, andererseits aber auch besondere Bestimmungen für selbständige Plattform-Lieferarbeiter vorsieht. Darunter soll mit Wirkung ab November 2020 ihre Vergütung entweder durch eine ad-hoc-Branchenvereinbarung festgelegt werden, oder sie ist mit den in einem Tarifvertrag ähnlicher Branchen festgelegten Mindestlöhnen abzugleichen. In dieser Hinsicht könnte der Tarifvertrag für die Logistikbranche als Hauptreferenz gelten.

¹⁴ Bei einem Verfahren, dessen Parteien ein Lieferarbeiter und Glovo waren, und bei dem es um Dinge ging, die sich vor Inkrafttreten der analysierten Fassung des NCBA ereigneten, bezogen sich die Anwälte dagegen auf den NCBA für den Bereich Handel und Dienstleistungen. Das Gericht hielt den Beschäftigten für selbständig und befasste sich deshalb nicht mit der Frage, ob der NCBA eine zweckdienliche Referenz darstellte.

Literatur

Bonanomi, G. (2019), 'Comparazione e sovrapposibilità delle figure professionali presenti nella contrattazione collettiva', in: M. Faioli, G. Fantoni und M. Mancini (Hsg.), *Lavoro e Organizzazione della Logistica 4.0*, Working Papers della Fondazione Brodolini, Nr. 14, S. 109-173.

Faioli, M. (Hrsg.) (2018), *Il lavoro nella gig economy*, I Quaderni del CNEL, zu finden unter: https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/002/010/CNEL_09.07.19_.pdf.

Guarascio, D. und Sacchi, S. (2018), *Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica ed occupazionale*, INAPP Policy Brief, Nr. 8.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, zu finden unter: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf.

Martelloni, F. (2018), 'Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote', *Labour & Law Issues*, Bd. 4, Nr. 1, S. 32-34.

Natale, P. (2019), 'I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo', in: *Lavoro Diritti Europa*, Nr. 1, zu finden unter: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/riders_paolo_natale_def.pdf.

Sarzana, M. (2019), 'Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders', in: *Lavoro Diritti Europa*, Nr. 1, zu finden unter: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rapporto-di-lavoro-con-i-riders>.

Stinco, G. (2019), 'Rider, dopo il lavoro a rischio anche il permesso di soggiorno', in: *il manifesto*, zu finden unter: <https://ilmanifesto.it/rider-dopo-il-lavoro-a-rischio-anche-il-permesso-di-soggiorno/>.

FALL 2: Networkers.it

Beschreibung der Maßnahme

Was sind die **Merkmale** der Maßnahme hinsichtlich des Schutzes der Gig Worker (bitte führen Sie alle zutreffenden Interessenbereiche an)?

Networkers.it (<https://sindacato-networkers.it/>) ist die erste ins Netz gestellte gewerkschaftliche Plattform für IT-Profis und Mitarbeiter im tertiären Sektor. Sie ist ein auf Initiative der UILTuCS, der Gewerkschaft, die die im tertiären Sektor tätigen und der UIL angehörenden Beschäftigten vertritt, geschaffenes Werkzeug. Der Zweck der Plattform besteht darin, sich mit Ansprüchen und Fragen zum Schutz (auch auf Ebene einzelner Personen) zu befassen, die in den neuen Arbeitsbereichen auftreten und mit denen sich die traditionellen Einrichtungen der Gewerkschaften nicht befassen¹⁵.

Networkers.it bietet unter anderen Instrumenten in diesem Bereich und zusätzlich zu den grundlegenden Leistungen einer Gewerkschaft Online-Beratung durch die Gewerkschaft im Rahmen des Forums zu Arbeitnehmerrechten (*Forum per i diritti del lavoro*)¹⁶, die Schaffung der Datenbank JobICT.it mit der die Nachfrage und das Angebot von Arbeitskräften in der betreffenden Branche zusammengebracht werden sollen (in Zusammenarbeit mit dem nationalen Verband der IT- und Kommunikationsunternehmen, Assintel), sowie die Förderung einer Kultur der Fähigkeiten durch einen speziellen Bereich der Webseite auf der Grundlage des e-Competence Framework (e-CF)¹⁷ und über die Mitgliedschaft in der nationalen Koalition für digitale Kompetenzen (*Coalizione nazionale per le competenze digitali*) der Agentur für Digitalisierung in Italien (AgID).

Jüngst hat Networkers.it aufgrund der gewachsenen Zahl der Lieferfahrer seine Aktivitäten und Angebote ausgeweitet und strebt jetzt danach, die Rechte von Gig Workern insgesamt zu schützen. Im Folgenden werden einige der diesbezüglichen Initiativen aufgeführt¹⁸:

- zentraler Ansprechpartner der Gewerkschaft für die Rechte von Gig-Economy-Beschäftigten (*Sportello sindacale per i diritti dei lavoratori della gig economy*): dies ist ein zentraler Ansprechpartner, der kostenlose Rechts- und Steuerberatung sowie angemessene gewerkschaftliche Vertretung gegenüber Unternehmen, die digitale Plattformen betreiben, bietet und
- das Observatory für die Gig Economy (*Osservatorio della gig economy*): diese ständig betriebene Beobachtungsstelle wurde mit dem Ziel gegründet, eine konkrete Reaktion auf die Entschließung mit dem Titel „Towards fair digital work“ (Für eine faire digitale Arbeit), die vom Exekutivausschuss

¹⁵ Nähere Informationen sind unter anderem zu finden auf der Webseite von Networkers.it: <https://sindacato-networkers.it/>.

¹⁶ Weiterführende Informationen siehe auch <https://sindacato-networkers.it/diritti-del-lavoro/>.

¹⁷ Dies ist der gemeinsame europäische Rahmen für berufliche und Managementkompetenzen im IT-Sektor, der mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) verbunden ist.

¹⁸ Weiterführende Informationen siehe auch <https://sindacato-networkers.it/sportello-sindacale-per-i-diritti-dei-fattorini-della-gig-economy/>.

während der Sitzung am 8. und 9. Juni 2016 verabschiedet wurde, ins Leben zu rufen.

Soziodemographische Daten, die Eigendefinition jedes Beschäftigten (als Selbständiger oder Gig Worker), die von jedem Beschäftigten genutzten Angebote der Plattformen, die Arbeitsbedingungen (Art der Tätigkeit, Häufigkeit der Aufgaben, Vergütung, Schutz und Zufriedenheit) sowie die Erwartungen hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden auf freiwilliger Basis über einen Online-Fragebogen erfasst.

Die Tätigkeit von Networkers.it wurde mit den Initiativen der UIL-Organisation Mailand und Lombardei zusammengeführt, die auch über Konferenzen das Thema der Plattform-Lieferarbeiter ansprechen. Die UIL-Organisation Mailand und Lombardei schlägt vor, sich auf Strategien zum Nutzen dieser Beschäftigten zu konzentrieren, darunter Themen wie Rechte, Arbeitsschutz und Schulung, um gewährleisten zu können, dass solche Personen umgeschult werden können. Darüber hinaus hält sie die Vernetzung zwischen zentralen Ansprechstellen, die von öffentlichen Einrichtungen und Gewerkschaften betrieben werden, für wichtig.

Im Rahmen ihrer Gebietsstruktur organisiert die Gewerkschaft über ihre Abteilung, die für junge Menschen zuständig ist, und in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Networkers.it Zusammenkünfte mit den Fahrern an Orten, an denen sich diese gewöhnlich treffen, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen, ihre Probleme anzuhören und sie über die jüngsten Entwicklungen bei den von der UIL in diesem Bereich durchgeführten Initiativen zu informieren.

Beschreibung der Plattformen

Wie wird die Arbeit zu den betreffenden Themen (z.B. in den Arbeitsverträgen enthaltene Vertragsbedingungen, Leistungskontrolle und Flexibilität) auf den von der Maßnahme angesprochenen Plattformen organisiert?

Obwohl die von der Beobachtungsstelle für die Gig Economy durchgeführte fortlaufende Studie¹⁹ eher qualitative Informationen verwendete statt statistisch relevanter Daten, machte sie einige interessante Elemente deutlich, die bei der Interpretation der Trends in der Plattform-Arbeit nützlich sind. Essen-Lieferplattformen (z.B. Deliveroo, Glovo, Uber Eats und Just Eat) spielen immer noch eine bedeutende Rolle und die Zahl der sogenannten „Crowd Worker“ nimmt weiter zu. Arbeitserfahrungen kann man bei ClixSense, Rainforest, Neobux, Odesk und Melascrivi sammeln (um nur einige zu nennen); darüber hinaus findet man auch italienische Plattformen wie Be My Eye und Joebee.

Neben Warenlieferungen nach Hause (die überwiegende Dienstleistung) gehören zu den angebotenen Leistungen unter anderem folgende: Webentwicklung, Übersetzen, die Durchführung von Online-Untersuchungen, Grafikdesign, Dateneingabe, bezahlte Anzeige von Werbung und Online-Suche, Internet-Recherche und Vergleich von Informationen sowie weitere für Crowd Work typische Mikrotasks.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen bestätigten die Interview-Teilnehmer Aussagen, die auch in anderen in diesem Bericht als Referenz angeführten Studien erfasst wurden: die mit den Bewertungen und statistischen Verarbeitungsmechanismen verbundene Unsicherheit, das Fehlen von Transparenz bei den von den Unternehmen verwendeten Algorithmen, die Schwierigkeiten bezüglich Kommunikation und Austausch zu den Bedürfnissen der Be-

¹⁹ Zu finden unter: <https://sindacato-networkers.it/questionario-gig-economy/>.

schäftigt mit Hinsicht auf die Flexibilität und die auf Konkurrenz zwischen den Beschäftigten basierende Vergütung, die im Laufe der Jahre zu einer Absenkung ihrer Einkommen führt.

Die Studienteilnehmer können je nach dem Grad ihrer Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit in Gruppen unterteilt werden. Dieser Zufriedenheitsgrad steht mit den Gründen, warum man bei Online-Plattformen nach Arbeit suchte, im Zusammenhang. Zu diesen Gründen gehören: das Fehlen anderer Verdienstmöglichkeiten, die Notwendigkeit, das eigene Einkommen aufzustocken oder dass man mehr Flexibilität benötigte. Offensichtlich unterscheidet sich auch die eigene Ansicht, ob man selbständig oder angestellt ist, je nach der Motivation.

Darüber hinaus bestätigen die von der Beobachtungsstelle für 2019 vorgelegten Daten, dass sich innerhalb der Beschäftigten, die über digitale Plattformen tätig sind, unterschiedliche Auffassungen zum Thema gewerkschaftliche Vertretung herausbilden. 43,5 % gaben an, dass bei dieser Art der Tätigkeit keine gewerkschaftliche Vertretung möglich ist, während 32,6 % (eine Steigerung gegenüber 25 % im Jahr 2017) aussagten, dass Gewerkschaften die wichtigste Form einer möglichen Vertretung sind, des Weiteren erwogen 8,7 % und 4,3 % der Teilnehmer (vor allem solche, die als Crowd Worker tätig waren) die Möglichkeit einer Vertretung durch freiwillige Berufsverbände und durch Berufsverbände, in denen man Mitglied sein muss, um bestimmte Tätigkeiten ausüben zu dürfen.

Entsprechen die Arbeitsvereinbarungen den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen?

Wie von Networkers.it und den durch die Beobachtungsstelle durchgeführten Studien dargelegt, führt die Unmöglichkeit, diesen Tätigkeiten einen bestimmten NCBA zuzuordnen dazu, dass eine wachsende Zahl der Beschäftigten ihre Leistungen als Selbständige anbietet (also eine Umsatzsteuernummer beantragt) oder im Rahmen sogenannter „Verträge über koordinierte Zusammenarbeit“ (d.h. Arbeitsverträge für bestimmte Projekte), als Gelegenheitsarbeiter oder ohne jeglichen Vertrag tätig ist.

Auch nach der Form von Schutz, die die Gig-Economy-Beschäftigten wünschen, kann man zwei Gruppen unter den Studienteilnehmern unterscheiden: a) diejenigen (vor allem Crowd Worker), die keine weiteren Rechte einfordern oder nicht wissen, was das für Rechte sein könnten und b) diejenigen (vor allem Lieferfahrer), die eine angemessene Bezahlung, Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, Krankengeld und die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen fordern.

*Welche **Auswirkungen** werden erwartet **hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit** von Gig-Workern?*

Ohne Vertrag zu arbeiten bedeutet das Fehlen von Sozialversicherungsschutz, sofern nicht durch Gerichtsverfahren oder Inspektionen das Vorliegen eines nicht erklärten Beschäftigungsverhältnisses festgestellt wird und damit ein Verfahren in Gang gesetzt wird, mit dem ein reguläres Verhältnis geschaffen wird und Sanktionen auferlegt werden.

Trotz der Einführung einiger Formen vom Kunden zu gewährenden formellen Schutzes mit dem Gesetz 81/2017 (bekannt als „Gesetz über die Tätigkeit selbständiger Arbeitnehmer“), gewähren die anderen von Plattformen genutzten Arten von Tätigkeiten nicht die Rechte, wie sie für Beschäftigungsverhältnisse typisch sind, sofern die Tätigkeit nicht in Folge eines Gerichtsverfahrens oder

einer Inspektion als „Scheinselbständigkeit“ eingeordnet wird²⁰. Der Sozialversicherungsschutz ist sehr schwach (bei Freiberuflern, die mit eigener Umsatzsteuer Nummer tätig sind oder als Arbeitskräfte mit einem „Vertrag über koordinierte Zusammenarbeit“) oder überhaupt nicht vorhanden (bei Gelegenheitsarbeitern)²¹.

Selbst bei bestehendem Sozialversicherungsschutz (z.B. Rentenversicherung und Mutterschaftsurlaub für Selbständige, die mit eigener Umsatzsteuer Nummer tätig sind oder für Beschäftigte mit einem „Vertrag über koordinierte Zusammenarbeit“ und Arbeitslosengeld ausschließlich für Letztere) hängt eine Leistungserbringung eng mit geleisteten Zahlungen und der Dauer der bezahlten Tätigkeit zusammen. Demzufolge bedeutet ein unsicheres und geringes Einkommen, dass Sozialleistungen nur kurze Zeit und in geringem Umfang gewährt werden. Dasselbe trifft auf den Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen zu, der vom Nationalen Institut für Arbeitsunfallversicherung *Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*, Inail) gewährt wird: diese Leistungen hängen stark vom empfangenen Einkommen ab und werden nur für Beschäftigte mit einem „Vertrag über koordinierte Zusammenarbeit“ erbracht. Wenn allerdings eine unumkehrbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wird die entsprechende Rente von der Inail lebenslang gezahlt²².

Auswertung der Maßnahme

Welche qualitativen und quantitativen Informationen und Angaben liegen zu der Maßnahme vor?

Networkers.it kann als erfolgreiches Mittel zur Erprobung von Methoden betrachtet werden, mit denen ein besseres Verständnis für die Arbeitsbedingungen von Gig Workern und geeigneter Schutzmaßnahmen betrachtet werden. Zu diesem Zweck hat die Initiative mit solchen Beschäftigten zusammengearbeitet, und dabei einen Ansatz gewählt, bei dem berücksichtigt wurde, dass sie Gewerkschaften nur ungern als Organisationen betrachten, die ihre Bedürfnisse vertreten.

Gegenwärtig liegen keine quantitativen Informationen vor, mit denen die Auswirkung der Maßnahme besser beurteilt werden könnte, allerdings tritt Network.it bei Debatten auf öffentlicher und institutioneller Ebene immer stärker in Erscheinung. Zum Beispiel wurde die Initiative jüngst in von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) durchgeführten Studien (Johnston und Land-Kazlauskas, 2018) und von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (De Stefano und Aloisi, 2018) als vorbildliche Maßnahme genannt.

²⁰ Laut einer kürzlich gefällten Entscheidung in einem Präzedenzfall würden einige Formen des Schutzes, die durch Arbeitsverträge gewährt werden, auch für einige andere Formen der Beschäftigung gelten (siehe auch die Fallstudie zum NCBA für die Logistikbranche).

²¹ Ausgehend von den im Zustandsbericht vorgelegten Beweisen (insbesondere auf S. 43) wird davon ausgegangen, dass „Gelegenheitsarbeit“ als „gelegentliche autonome Tätigkeit“ zu verstehen ist und nicht als „gelegentliche Anstellung“. In letzterem Fall, der einer bestimmten im Juni 2017 eingeführten Art von Verträgen unterliegt, besteht ein begrenzter Schutz gemäß Arbeitsgesetzgebung und auch ein gewisser Sozialversicherungsschutz, einschließlich Mindeststundenlohn.

²² Jüngste mit den Gesetzen 101/2019 und 128/2019 eingeführte Vorschriften verbesserten den formellen Sozialversicherungsschutz für selbständige Plattform-Lieferarbeiter und stärkten einige ihrer Rechte als Arbeitnehmer, darunter durch das Verbot, Fahrer von der Plattform auszuschließen oder ihnen weniger Aufträge zu erteilen, wenn sie Aufgaben abgelehnt haben (siehe auch zum vorigen Fall angeführte Informationen).

Welche Ergebnisse wurden durch die Maßnahme in Hinsicht auf Arbeits- und soziale Rechte von Gig-Workern erzielt?

Networkers.it geht davon aus, dass so viele soziale, wirtschaftliche und institutionelle Akteure wie möglich einbezogen werden sollten und hat deshalb begonnen, in einigen Städten (z.B. Mailand und Bologna) Zusammenkünfte zu organisieren, um neue Formen der Integration hinsichtlich Sozialversicherung, Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutz der Gig Worker zu entwickeln²³.

Im Dezember 2018 verfasste und veröffentlichte Networkers.it ein „offenes Dokument“ mit dem Titel „Gig Economy: Ein Vorschlag für die Regulierung der Arbeit über digitale Plattformen“ (UILTuCS, 2018b) Grundlage des Dokumentes ist der Digitale Fußabdruck, ein internationales Forschungsprojekt, das von UNI Europa durchgeführt wurde (Huws, Spencer, Syrdal und Holts, 2017) (das einige sachdienliche Informationen zu dem Phänomen liefert), sowie die „Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit“ (manchmal auch als „Charta von Frankfurt“ bezeichnet)²⁴ sowie das „Manifest zur Rettung der Gig Economy“ (De Stefano, Aloisi und Silberman, 2019). Nach einigen Diskussionen mit Experten für Arbeitsrecht, Anwälten für Arbeitsrecht und Menschen, die für digitale Plattformen arbeiten, wurde das Dokument von Network.it dem nationalen Bundessekretariat der UIL übergeben. Das Dokument besteht aus zwei Teilen: der erste befasst sich mit allen über Plattformen ausgeführten Tätigkeiten, während sich der zweite mit Crowd Work befasst. Mit dem Dokument soll erreicht werden, dass Formen des Schutzes über sektorspezifische Tarifverhandlungen oder Haustarifverträge gewährleistet werden, ausgehend davon, dass es einfach unumgänglich ist, einige Aspekte der Tarifverhandlungen zu modernisieren. Was die Verhandlungsführung angeht, äußert sich das in der Verpflichtung der am weitesten entwickelten Plattformen, mit den Beschäftigten, die den bedeutendsten Teil der Aufträge ausführen, Vollzeit- bzw. Teilzeit-Beschäftigungsverträge abzuschließen und darin, dass auf sogenannte „Verträge über Arbeit auf Abruf“ für die Abdeckung von Bedarfsspitzen Bezug genommen wird. Was Beschäftigung angeht, wird noch einmal Bezug genommen auf die nationale Gesetzgebung zu IT-basierter mobiler Arbeit, um Fernarbeit zu fördern. Letztendlich wird in dem Dokument der Vorschlag unterbreitet, dass über spezifische Vereinbarungen mit den entsprechenden bilateralen Körperschaften zusätzliche Leistungen angeboten werden können, z.B. hinsichtlich ergänzender Alterssicherung, Krankenversicherung und beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Im Allgemeinen wird in dem Dokument gezeigt, dass die Definition für Beschäftigung und auch die Kriterien, nach denen entschieden wird, ob es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein Angestelltenverhältnis (d.h. Leitungsverantwortung, disziplinarische Verantwortung und Verantwortung für die Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Bezahlung) handelt, an den Produktionskontext der Gig Economy angepasst werden müssen. Eine solche Anpassung könnte dadurch erreicht werden, dass das Konzept von Beschäftigung weiter gefasst wird angesichts der Tatsache, dass auch bei Festangestellten häufig ein hoher Grad an Autonomie in der Ausführung ihrer Aufgaben gefordert wird. In jedem Fall sind die Beschäftigungsverhältnisse der Gig-Economy-Beschäftigten hinsichtlich Mindestlohn, garantierter Mindestzahl der Arbeitsstunden, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Schutz der Privatsphäre sowie der Arbeitstätigkeit durch Tarifverhandlungen zu regulieren²⁵.

²³ Siehe auch (z.B.) UILTuCS (2018a).

²⁴ Zu finden unter: http://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf.

²⁵ Für nähere Informationen und Vergleiche siehe auch Leonardi und Di Nunzio (2018) und Faioli (2017).

Literatur

De Stefano, V. und Aloisi, A. (2018), *Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy*, Eurofound, Dublin, zu finden unter: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18056en.pdf>.

De Stefano, V., Aloisi, A. und Silberman, S. (2019), *A manifesto to reform the Gig Economy*, zu finden unter: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>.

Faioli, M. (2017), 'Jobs "app", gig economy e sindacato', in: *Rivista Giuridica del Lavoro*, Nr. 2, S. 291-305, zu finden unter: https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/199589/393528/2017_GIG%20ECONOMY_SINDACATO_RGL%202%202017_FAIOLI.pdf.

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. und Holts, K. (2017), *Work in the European gig economy*, zu finden unter: <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf>.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, zu finden unter: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf.

Johnston, H. und Land-Kazlauskas, C. (2018), *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Condition of Work and Employment Series, Nr. 94, ILO, Genf, zu finden unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.

Leonardi, S. und Di Nunzio, D. (2018), *Country Report Italy*, report prepared in the framework of the project 'Digitalisation and restructuring: Which social dialogue?' (DIRESOC), zu finden unter: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/03/DIRESOC_Italy-country-report-1.pdf.

Tassinari, A. und Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', in: *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, Nr. 2, S. 75-106, zu finden unter: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.

UILTuCS (2018a), *Fattorini e gig economy: primo incontro al Comune di Milano*, zu finden unter: <https://uiltucs.it/fattorini-e-gig-economy-primo-incontro-al-comune-di-milano/>.

UILTuCS (2018b), *Gig economy: Una proposta per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali*, zu finden unter <https://uiltucs.it/wp-content/uploads/2018/12/proposta-gig-economy-online.pdf>.

FALL 3: Die Erklärung von Bologna

Beschreibung der Maßnahme

Was sind die **Merkmale** der Maßnahme hinsichtlich des Schutzes der Gig Worker (bitte führen Sie alle zutreffenden Interessenbereiche an)?

Im Spätherbst 2017 forderten die Fahrer nach starken Schneefällen in Bologna, die das Radfahren besonders gefährlich machten, einen „Schneestreik“. Es war der erste organisierte Protest gegen das Fehlen einer Arbeitsunfallversicherung. Aufgrund dieser Initiative waren die Behörden gezwungen, mit einer speziellen Verordnung die Einstellung der Speisen-Auslieferungen sogar schon für den Tag nach dem Streik vorzuschreiben.

Danach wurden mit den mitgliederstärksten Gewerkschaften Verhandlungen aufgenommen, die bis in den darauffolgenden Winter und Frühling fortgesetzt wurden. Sie wurden durch eine Reihe von Anhörungen bei den Ausschüssen der Stadtverwaltung von Bologna und einige Initiativen zur Förderung der öffentlichen Aufmerksamkeit ergänzt. Die Verhandlungsrunde endete am 31. Mai 2018 mit der Unterzeichnung der Erklärung über die Grundrechte digitaler Arbeit im städtischen Kontext (besser bekannt als „Erklärung von Bologna“) durch die städtischen Behörden, die CGIL, CISL, UIL und die Fahrergewerkschaft Bolognas auf der Arbeitnehmerseite und durch die in Bologna ansässigen Speisen-Lieferunternehmen Sgnam und Mymenu auf der Arbeitgeberseite (Stadtverwaltung Bologna, 2018 a).

Die Erklärung von Bologna, die erste in einer Metropole abgeschlossene Vereinbarung zur Gig Economy in der EU, kann als dreiseitige territoriale Vereinbarung auf kommunaler Ebene bezeichnet werden, deren Zweck darin besteht, die Arbeitsbedingungen der in der Stadt Bologna tätigen „digitalen Beschäftigten“ dadurch zu verbessern, dass Mindeststandards für ihren Schutz gewährleistet werden, unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung (Selbstständigkeit oder Anstellung).

Die in der Erklärung von Bologna (Bologna, 2018b) niedergelegten Rechte sind:

- recht auf Information zu den Vertragsbestandteilen - Arbeitsort, Art der Beschäftigungsbeziehung, Anfangs- und Enddatum von Zeitarbeitsvereinbarungen, Vergütung, Probezeit, Recht auf Schulung (falls zutreffend), Versicherung usw.;
- Recht auf Information zu Beurteilungssystemen sowie das Recht auf Widerspruch gegen für falsch gehaltene Bewertungen und das Recht, Bewertungen auf andere Aspekte der Plattform-Arbeit zu „übertragen“ und
- Recht auf Schutz der Person und ihrer Lebensgrundlagen: Recht auf faire und gerechte Vergütung, die nicht unter den in den Tarifverträgen vereinbarten Mindeststandards liegt, sowie das Recht auf besondere Zuschläge für Nacharbeit oder Arbeit an Feiertagen oder bei ungünstigen Witterungsverhältnissen; Verbot von Diskriminierung; Recht auf Gesundheits- und Arbeitsschutz, welches dadurch zu gewährleisten ist, dass die digitalen Plattformen verpflichtet werden, Versicherungen abzuschließen, mit denen die Beschäftigten gegen Unfälle und Krankheit versichert werden;

Recht auf sichere der Verarbeitung persönlicher Daten; Recht auf kostenlose Anbindung und das Recht auf Nichterreichbarkeit sowie Vereinigungsfreiheit.

Zusätzlich zur Verbreitung der Erklärung und ihrer Bekanntmachung unter anderen potentiellen Unterzeichnern verpflichteten sich die städtischen Behörden dazu, administrative Maßnahmen zu ergreifen, mit denen Regeln festgelegt werden sollen, um gegen Praktiken vorzugehen, die gegen die Prinzipien der Erklärung verstoßen. Zur Überprüfung der Wirksamkeit und Umsetzung der Erklärung hat die Stadtverwaltung von Bologna ein Kontrollsystem unter Einbeziehung der Vertragsparteien ins Leben gerufen, das regelmäßig alle sechs Monate aktiv werden soll.

Beschreibung der Plattformen

Wie wird die Arbeit zu den betreffenden Themen (z.B. in den Arbeitsverträgen enthaltene Vertragsbedingungen, Leistungskontrolle und Flexibilität) auf den von der Maßnahme angesprochenen Plattformen organisiert?

Während die führenden Unternehmen des Sektors (Foodora, Just Eat, Glovo und Deliveroo) das Dokument nicht unterzeichneten und dies offiziell damit begründeten, dass es sich dabei ja um eine örtlich begrenzte Initiative handele, schlossen sich zwei Plattformen mit einem kleinen Marktanteil auf örtlicher Ebene (Sgnam und Mymenu, beide Eigentum von Meal Srl) sofort an. Ein drittes Unternehmen, Domino Pizza, unterzeichnete die Erklärung im März 2019 (Bologna, 2019).

Als Sgnam und Mymenu der Erklärung beitraten, hatten sie insgesamt circa 300 Fahrer in ganz Italien, davon waren 130 in Bologna tätig. Vor kurzem erwarb der Konzern, zu dem sie gehören, die in Mailand ansässige Firma Bacchette e Forchette und vergrößerte das Netzwerk an Fahrern ständig, so dass jetzt ungefähr 600 Menschen, die meisten davon in Norditalien, für ihn tätig sind.

Gegenwärtig bezahlt das Unternehmen einen Stundensatz. Ab dem 1. Januar 2019 wurde die Bezahlung von 7 € (nach Steuern) für Fahrer, die Speisen mit dem Fahrrad auslieferten und 8 € (nach Steuern) für Motorradfahrer umgestellt auf 7 € (nach Steuern) für alle und einen pauschalen Zuschlag von 0,50 € pro Lieferung für Radfahrer und 1,50 € pro Lieferung für Motorradfahrer. Praktisch ist die Bezahlung also schon mit nur einer Lieferung pro Stunde höher als nach dem alten System.

Zum Zeitpunkt des Beitritts zu der Erklärung betrieb Domino's Pizza vier Pizzerien in Bologna, bei denen ca. 80 Personen beschäftigt waren, darunter 50 Fahrer. Vor kurzem wurde eine weitere Pizzeria eröffnet, mit der die Beschäftigtenzahl um 60 Personen wuchs (darunter 45 Fahrer).

Entsprechen die Arbeitsvereinbarungen den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen?

Hinsichtlich der Art der Verträge hat sich Meal Srl für selbständige Gelegenheitsarbeit entschieden und fordert von den Beschäftigten, sich als Selbständige zu registrieren (indem sie eine Umsatzsteuernummer beantragen), sobald sie den für diese Art der Beschäftigung gesetzlich vorgesehenen Einkommenshöchstbetrag erreicht haben.

Dies wird von der Unternehmensführung von Meal Srl damit gerechtfertigt, dass die anderen Plattformen, die der Erklärung nicht beigetreten sind, „Dumpingstrategien“ verfolgen. Bezüglich z.B. der Ausweitung der Gebiete, in de-

nen die Leistungen erbracht werden, und die sich auch auf benachbarte Orte erstrecken, hat sich Sgnam sogar mit den Arbeitnehmervertretungen auf kürzere bei den Lieferungen zurückzulegende Strecken geeinigt, allerdings ist es angesichts des „aggressiven Verhalten“ von Wettbewerbern oft schwierig, solche Verpflichtungen einzuhalten („Wenn Deliveroo Lieferungen außerhalb des Stadtgebietes ausführt, muss sich Sgnam anpassen“).

*Welche **Auswirkungen** werden erwartet **hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit** von Gig Workern?*

Obwohl die gewählte Vertragsart (selbständige Gelegenheitsarbeit) keinen tatsächlichen Schutz gemäß den mit Unterzeichnung der Erklärung eingegangenen Verpflichtung gewährleistet, wurden ausgehend von den beiden im Rahmen des Projektes durchgeführten Interviews und den Ergebnissen der ersten Beratung der Unterzeichner zur Einschätzung des Erfolgs, die folgenden direkten Ergebnisse festgestellt (UIL, Emilia-Romagna, 2018):

- eine geringfügige Erhöhung der Vergütungen, die jedoch nicht den in der Erklärung festgelegten Standards entspricht;
- Versicherungsschutz (Artikel 6): 2017 hatte keine Plattform Versicherungen für Fahrer abgeschlossen; im Laufe der Zeit wurden auch von den Plattformen, die die Erklärung nicht unterzeichnet hatten, Versicherungen abgeschlossen (privat und mit beschränkten Versicherungssummen);
- sicherere Verarbeitung personenbezogener Daten (Artikel 7) und
- Gewährung des Rechtes auf die Veranstaltung von Versammlungen (Artikel 9): im Allgemeinen berichten die Fahrer selbst, dass die Bedingungen für die Ausübung gewerkschaftlicher Rechte besser geworden sind.

Auswertung der Maßnahme

Welche qualitativen und quantitativen Informationen und Angaben liegen zu der Maßnahme vor?

Zu den Auswirkungen der Maßnahme liegen keine quantitativen Daten vor. Wie schon ausgeführt ist in der Erklärung vorgesehen, dass zweimal jährlich eine Versammlung der Unterzeichner zur Auswertung des Erfolgs der Maßnahme stattfinden soll. Die qualitativen Informationen umfassen also die Protokolle dieser Versammlungen, Zeitungsartikel und Interviews mit Fahrern, die von denselben Partnern durchgeführt werden, die auch an diesem Projekt beteiligt sind.

Welche Ergebnisse wurden durch die Maßnahme in Hinsicht auf Arbeits- und soziale Rechte von Gig-Workern erzielt?

Wie oben ausgeführt, wird die Erklärung als dreiseitige territoriale Vereinbarung auf kommunaler Ebene betrachtet. Die in Bologna angesiedelten Gewerkschaften, die die Erklärung unterzeichneten, hatten nicht die Absicht, sie in ein Muster für künftige Verträge für Fahrer zu verwandeln²⁶, da dies unter Umständen dazu führen könnte, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse in laufenden rechtlichen Auseinandersetzungen nicht als Anstellungsverhältnisse gewertet werden. Gleichzeitig wehrten sich die Plattformen dagegen, dass digitale Beschäftigte als Angestellte betrachtet werden, wie aus dem Text der Erklärung hervorgeht.

²⁶ Art. 2, Abs. 2 des Gesetzes 81/2015 räumt den Sozialpartnern die Möglichkeit ein, angesichts besonderer Bedürfnisse einer Branche mit Vereinbarungen auf nationaler Ebene besondere Regeln zur Regulierung der sogenannten „koordinierten Arbeitsvereinbarungen mit kontinuierlicher Zusammenarbeit“ (auch als „co.co.co.“ bekannt) zu vereinbaren.

Auf der ersten Auswertungsversammlung bekräftigten die Unterzeichner ihre Entschlossenheit, parallel zu und unabhängig von den Ergebnissen der Verhandlungen auf nationaler Ebene die Erklärung auch auf andere Speisen-Lieferunternehmen oder Bereiche digitaler Arbeit auszudehnen (Martelloni, 2018).

Was positive Auswirkungen angeht, hat die Erklärung ihr Hauptziel erreicht. Dieses bestand darin zu erreichen, dass in Italien mehr über die Kultur der digitalen Arbeit nachgedacht wird. Es gab dazu viele Beiträge in den nationalen Medien und im Rahmen nationaler Veranstaltungen wie z.B. beim Wirtschaftsfestival in Trient. Man kann auch davon ausgehen, dass die Erklärung ähnliche Initiativen anderer öffentlicher Verwaltungen gefördert hat, zum Beispiel den Gesetzentwurf zu „Vorschriften für Arbeit über digitale Plattformen“, den die Region Piemont dem Parlament im Juni 2018 vorlegte, und die Verabschiedung des Regionalen Gesetzes Nr. 4/2019 über „Normen für den Schutz und die Sicherheit von digitalen Beschäftigten“ durch die Region Lazio (Tassinari und Maccarrone, 2018). Darüber hinaus erinnern einige mit dem Gesetz 128/2019 im November 2019 eingeführte Vorschriften für selbständige über Plattformen tätige Lieferarbeiter an einige Artikel der Erklärung. Dies trifft zu für das Recht auf Vergütung in der Höhe des in Tarifverträgen festgelegten Mindestlohnes (bei Fehlen einer ad-hoc-Branchenvereinbarung), das Recht auf Schlechtwettergeld²⁷, gesetzliche Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Anwendung der Vorschriften für Arbeits- und Gesundheitsschutz²⁸, Verarbeitung persönlicher Daten unter Einhaltung der Verordnung (EU) 2016/679, Verbot von Diskriminierung und Recht auf schriftliche Kommunikation. Das Vorhandensein verbindlicher Vorschriften könnte letztendlich zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bei Lieferplattformen führen, obwohl dies von einer Reihe von Vorbehalten abhängt, die sowohl die Auslegung der neuen Regeln betreffen als auch die Fähigkeit, sie durchzusetzen.

²⁷ Diese beiden Vorschriften wird im November 2020 in Kraft treten.

²⁸ Diese Vorschrift wird im Februar 2020 in Kraft treten.

Literatur

Martelloni, F. (2018), 'Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote', in: *Labour & Law Issues*, Bd. 4, Nr. 1, S. 18-34.

Municipality of Bologna (2018a), *Firmata a Bologna la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, verfügbar unter: <http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano>.

Municipality of Bologna (2018b), *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, verfügbar unter: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

Municipality of Bologna (2019), *Domino's Pizza firma la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, verfügbar unter: <http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme>.

UIL Emilia-Romagna (2018), *Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio*, verfügbar unter: <http://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/>.

Tassinari, A. and Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, Nr. 2, S. 75-106, verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu