



DON'T GIG UP



Rapporto Finale

GENNAIO 2020



Il presente rapporto è stato prodotto per il progetto 'Don't GIG up!', finanziato nel quadro dell'invito a presentare proposte VP/2017/004 della Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea.

Le opinioni espresse nel presente rapporto riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori e delle autrici. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

A cura di: Thomas Haipeter (Fondazione Giacomo Brodolini, FGB, e Università di Duisburg-Essen), Dominik Owczarek (Institute of Public Affairs, IPA), Michele Faioli (FGB ed Università Cattolica di Milano), Feliciano Iudicone (FGB).

Con il contributo di: Ignacio Doreste e Wolfgang Kowalsky (European Trade Union Confederation, ETUC), Sebastien Dupuch, Matthieu Paillole (Force Ouvrière, FO), Małgorzata Koziarek (IPA), Odile Chagny (Ires), Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska (Solidarność), Martin Hermoso, Luis Perez Capitan (Unión General de Trabajadores, UGT), Antonella Pirastu, Pierluigi Richini, Ivana Veronese (Unione Italiana del Lavoro), Victor Bernhardt (Unionen), Gabriele Sterkel (Ver.di).

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl



Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se



ETUC
www.etuc.org



INDICE

INTRODUZIONE	1
ESISTONO DIVERSI TIPI DI GIG ECONOMY"? FUNZIONALITÀ, SOMIGLIANZE E DIFFERENZE NEL BUSINESS SU PIATTAFORMA	3
Piattaforme: Caratteristiche e Tipologie	3
Tipi e modelli di business delle piattaforme di lavoro digitali	8
Piattaforme in Europa: istituzioni e contesti	11
LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA: STRATEGIE E RISULTATI	18
Tentativi di dialogo sociale	19
<i>Soluzioni proposte dal dialogo sociale</i>	19
<i>Soluzioni legali</i>	20
<i>Accordi regionali</i>	21
<i>Azioni collettive</i>	22
Ruolo dei sindacati e possibili nuove forme di rappresentanza sul lavoro per i lavoratori e le lavoratrici della gig economy	23
<i>Riconoscimento giuridico</i>	23
<i>Codici di condotta</i>	24
<i>Ufficio del Difensore Civico (Ombudsman)</i>	25
<i>Cooperazione con gli ispettorati del lavoro</i>	25
<i>Buone prassi dei datori di lavoro</i>	25
Organizzazione sindacale e servizi per i lavoratori e le lavoratrici della gig economy	26
<i>Nuove strategie organizzative sindacali</i>	26
<i>Servizi forniti in modo tradizionale e online</i>	26
<i>Ricerca e cooperazione</i>	27
CONCLUSIONI	28
BIBLIOGRAFIA	30

INTRODUZIONE

Il presente rapporto è stato prodotto nell'ambito del progetto "Don't GIG up!", realizzato con il cofinanziamento della Direzione generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione Europea, con l'obiettivo di migliorare le competenze e le conoscenze sul ruolo che i sindacati e il dialogo sociale possono giocare per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici della *gig economy*.

Nell'arco dei suoi 24 mesi (da febbraio 2018 a gennaio 2020), il progetto vede collaborare sindacati e centri di ricerca allo scopo di analizzare le caratteristiche della *gig economy* e le sfide che essa pone nei seguenti Paesi: Germania, Francia, Italia, Polonia, Spagna e Svezia.

Più precisamente, il progetto si concentra sulle attività svolte tramite piattaforme di lavoro digitale. All'inizio dell'attività di ricerca, le piattaforme sono state suddivise in quattro gruppi sulla base delle loro attività principali, come riportato nella tabella seguente.

Tabella 1. Classificazione proposta delle piattaforme coperte dal progetto

1. Piattaforme corrispondenti ai servizi di trasporto di persone (Uber, Lift...)	Tipo 1
2. Piattaforme corrispondenti a servizi di consegna e distribuzione di beni (Deliveroo, Foodora...)	Tipo 2
3. Piattaforme corrispondenti a piccoli lavori occasionali di natura "tradizionale", come giardinaggio, attività di pulizia (TaskRabbit, Helpling...) fino a servizi qualificati (marketing, pubblicità, traduzioni), possibilmente anche tramite aste (Fiverr, Upwork...)	Tipo 3
4. Piattaforme che esternalizzano micro-attività, spesso eseguite sul Web, a una "folla" di lavoratori (piattaforme di crowd-work - come Amazon Mechanical Turk)	Tipo 4

Le piattaforme che non coprono attività lavorative (ad es. piattaforme di condivisione come BlaBlaCar o rivolte ad imprese, come Airbnb) sono state generalmente escluse dal campo di osservazione.

Il progetto ha abbinato l'analisi della letteratura esistente e le attività di ricerca sul campo per studiare le condizioni di lavoro e i modelli di business nella *gig economy*, e per comprendere risultati e limiti dei tentativi di aumentare la protezione per i lavoratori e le lavoratrici della *gig economy*.

I principali output del progetto includono:

- Lo State of the Art Report, il quale fornisce una panoramica del dibattito a livello politico, sociale e accademico con riferimento alla *gig economy* e alle sue caratteristiche, nonché delle riforme e dei dati a essa relativi nei Paesi interessati dal progetto;

- Cinque Rapporti sui Casi di Studio nazionali, i quali analizzano e valutano le pratiche volte a organizzare i lavoratori e le lavoratrici della *gig economy*, nonché a promuoverne i relativi diritti (anche in materia di protezione sociale) in Francia, Germania, Italia, Polonia e Spagna; e
- Tre laboratori di apprendimento reciproco, volti a comparare e discutere le pratiche insieme ai partecipanti al progetto nonché ad esperti esterni e agli *stakeholder* al fine di predisporre una serie di raccomandazioni politiche. Il dibattito e le conclusioni degli incontri sono stati trascritti e condivisi per monitorare le diverse idee e proposte emerse.

Da ultimo, il partenariato ha elaborato delle Raccomandazioni Politiche e il presente Rapporto Finale. Il rapporto si basa sulle fasi precedenti per riassumere le diverse opinioni emergenti sui modelli di business delle piattaforme digitali e sulle strategie adottate dalle varie parti sociali, dai responsabili politici e dagli altri *stakeholder* per affrontare le sfide poste dalla “*gig economy*” nei paesi interessati dal progetto.

ESISTONO DIVERSI TIPI DI “GIG ECONOMY”?

Funzionalità, somiglianze e differenze nel business su piattaforma

Piattaforme: Caratteristiche e Tipologie

Il progetto “Don't GIG Up!” analizza le sfide poste dall'economia delle piattaforme alle condizioni di lavoro e alle diverse forme di impiego, concentrandosi, al contempo, sulle iniziative delle parti sociali o degli attori statali e delle istituzioni per affrontare questi problemi e sviluppare delle soluzioni. Ma cosa sono esattamente le piattaforme digitali? Quali modelli di business hanno sviluppato? E che rilevanza hanno nei paesi sotto esame?

Le piattaforme sono un fenomeno composito. Rappresentano un elemento centrale, se non costitutivo, della digitalizzazione e non è un caso che in questo contesto si parli anche di “capitalismo delle piattaforme” (Langley e Leyshon 2016; Srnicek 2017). Le piattaforme modellano così le caratteristiche dei cambiamenti che possono essere osservati, in questo momento, nelle economie politiche sviluppate e anche oltre. McAfee e Brynjolfsson (2017, p. 137) definiscono le piattaforme “come un ambiente digitale con un costo marginale di accesso, riproduzione e distribuzione pari quasi a zero”. Questa definizione di piattaforma è così ampia che include l'intero Internet o il *World Wide Web*. Secondo McAfee e Brynjolfsson, le piattaforme in senso stretto sono caratterizzate da altre due funzionalità: in primo luogo, dalla bilateralità in quanto mediatrici tra diversi tipi di utenti, clienti o committenti e, in secondo luogo, dalla definizione di standard per le collaborazioni. Allo stesso modo, Srnicek (2017, p. 43) descrive le piattaforme come “infrastrutture digitali che consentono a due o più gruppi di interagire”: le piattaforme si pongono come intermediarie che riuniscono utenti diversi come clienti, inserzionisti, fornitori di servizi, produttori, rifornitori e persino oggetti fisici. Secondo Langley e Leyshon (2016, p. 5), le piattaforme formano una “logica intermedia delle ecologie e infrastrutture connettive” e risolvono così il classico problema di coordinamento delle transazioni di mercato del mettere insieme fornitori e consumatori. Le piattaforme ottengono questo risultato comprimendo digitalmente le distanze spaziali su Internet.

Partendo da questa posizione, le piattaforme possono essere considerate in grado di svolgere attività di *matchmaking* in mercati radicali, anche di domanda e offerta di lavoro, mediante fattispecie legali simili alle aste (Faioli, 2019).

Nelle scienze economiche, il *matchmaking* è un processo di candidatura e selezione, nell'ambito di un quadro prestabilito, di soggetti che producono beni o forniscono servizi. Nella “*gig economy*”, il quadro prestabilito è il mercato del lavoro, regolato da un insieme complesso di regole, anche in ragione dei diversi livelli di legislazione. Mentre i mercati delle materie prime sono basati sui prezzi, i mercati basati sul *matchmaking* sono modellati dalla scelta fatta

da una delle parti: tale parte decide di cosa ha bisogno, se può permetterselo e come ottenerlo. I mercati delle materie prime sono quasi completamente modellati dai prezzi, che consentono l'abbinamento tra domanda e offerta. Nella *gig economy*, il modello sembra più complesso poiché le parti sono abbinata attraverso un'applicazione. In alcune situazioni, il *matchmaking* deriva da pratiche di scambio e si radica nel corso del tempo sulla realtà esistente. Questo non è stato il caso del mercato del lavoro. Si può presumere che sarà difficile anche per le transazioni che si svolgono su una piattaforma digitale. Una regolamentazione finalizzata alla configurazione del mercato è stata necessaria per il mercato del lavoro e sarà necessaria per le attività fornite tramite una piattaforma digitale.

Il mercato delle piattaforme digitali è caratterizzato da un gran numero di partecipanti (lavoratori, società delle piattaforme e imprenditori che acquistano beni/servizi). Ogni soggetto può teoricamente beneficiare del contratto più vantaggioso. Gli economisti definiscono questo fenomeno come “densità di mercato”: un mercato ad alta densità può offrire così tante possibilità da generare un intasamento. Nel caso in esame, il mercato delle piattaforme digitali beneficia, da un lato, della domanda di lavoro e, dall'altro, delle richieste di servizi (ad esempio un ristorante e una persona che richiede la consegna a domicilio di una pietanza). La piattaforma digitale, nel gestire le relazioni legali, collega i lavoratori, l'impresa e il consumatore. Una caratteristica chiave è che l'azienda-piattaforma digitale tratta con un gran numero di candidati. Molto spesso non ha alcun interesse a conoscerli. Invece, è interessata a soddisfare le esigenze di clienti e dei consumatori. La piattaforma evita l'intasamento attraverso un algoritmo che monitora il mercato di riferimento, gestisce i lavoratori, anticipa le esigenze dei consumatori e invia avvisi ai responsabili della ristorazione o ai gestori di altri tipi di attività coperte dalla piattaforma. La gestione dei lavoratori si basa su schemi derivanti dalla teoria dei giochi, con l'obiettivo di implementare una struttura di mercato volta a renderlo meno vincolato, più sicuro e più intelligente. La piattaforma può quindi essere considerata un datore di lavoro “algoritmico”. Si può aggiungere che la *gig economy* crea un mercato in cui tutti i partecipanti svolgono attività commerciali e di lavoro, con una connessione digitale e un prezzo che verrà pagato tramite moneta elettronica (Faioli 2018).

Inoltre, gli strumenti utilizzati, oltre alla corrispondenza tra domanda e offerta, coordinano le attività lavorative, misurano la loro qualità e prevedono le esigenze dei consumatori e dei venditori di beni/servizi. Ciò significa che il prezzo sembra avere un ruolo secondario. Il consumatore potrebbe non essere interessato a esso, tranne nella misura in cui lo può aiutare a confrontare un bene o un servizio: ad es. il prezzo complessivo del servizio nelle piattaforme che consegnano cibo è ampiamente influenzato dal pasto scelto. Il venditore di beni può inoltre attribuire un valore rilevante al fatto di avere accesso a una vetrina digitale. Infine, la piattaforma potrebbe non essere interessata al prezzo poiché sono disponibili diversi lavoratori. Il prezzo derivante da questo modello giuridico ha un impatto sul costo del lavoro: minore è il costo del lavoro, più leggero è l'onere sulla catena del valore (piattaforma, venditore e consumatore).

Un aspetto molto interessante è il potenziale delle piattaforme digitali nell'aumentare l'occupabilità. In altre parole, per quanto riguarda le forme di lavoro occasionale, potremmo raggiungere un cosiddetto “top trading cycle”, in altre parole un ciclo di scambio ottimale derivante da una triangolazione digitale che garantisce che nessuna domanda da parte di consumatori, venditori o lavoratori rimanga insoddisfatta. Si può affermare il contrario: il consumatore riceverà il pasto a casa; sarà erogato da un lavoratore che riceverà un salario complessivamente dignitoso (compresi i contributi previdenziali) per l'attività lavorativa svolta. Infine, il venditore è soddisfatto del maggior volume di cibo venduto attraverso la piattaforma digitale.

Questa prospettiva non è un complemento di quel quadro teorico che sta attualmente cercando di classificare le attività lavorative svolte attraverso piattaforme digitali in base alle categorie di lavoro autonomo o dipendente. L'obiettivo non è di sottovalutare il problema della classificazione del lavoro ma di superarlo, partendo dal presupposto che alcuni tipi di lavori della *gig economy* potrebbero rientrare nel regime della somministrazione o in tipologie simili (Faioli 2018, 2019).

Allo stesso tempo, il ruolo svolto dalle piattaforme va spesso oltre l'intermediazione del mercato e presenta un uso della tecnologia sbilanciato a favore della piattaforma stessa. Secondo Dolata (2018), le piattaforme sono istituzioni del settore privato che strutturano sia i processi economici sia gran parte degli scambi sociali su Internet. Questo succede in tre modi. In primo luogo, attraverso la privatizzazione, ovvero l'istituzione di un quadro normativo privato organizzato dalle piattaforme per l'uso dello spazio di interazione; secondo, attraverso "la curatela", vale a dire la formulazione di regole per queste interazioni attraverso le interfacce utente e le valutazioni, creando preferenze o dando raccomandazioni; e in terzo luogo, attraverso la mercificazione, lo sfruttamento economico delle attività degli utenti come materiale grezzo di dati, che viene quindi valutato, aggregato ed elaborato in profili. Le regole sulle piattaforme sono definite dai "Termini di servizio", che non sono negoziabili giacché sono "contratti di adesione" scritti da una sola delle parti contraenti, ovvero le piattaforme (ILO 2018). I Termini di Servizio sulle piattaforme di lavoro digitale, oltre a non essere facili da leggere e comprendere, definiscono molti aspetti delle condizioni di lavoro del lavoratore. L'uso delle piattaforme comporta l'accettazione di queste regole in base al quadro giuridico del paese in cui si trova la piattaforma. Un secondo elemento centrale della "curatela" è l'ampia automazione dei processi della piattaforma attraverso i *big data* e gli algoritmi. Su questa base, le piattaforme possono esternalizzare funzioni centrali come il controllo di qualità per gli utenti, le cui valutazioni delle prestazioni vengono poi combinate in classifiche (Schmidt 2017).

Le piattaforme adottano anche strutture specifiche per gli investitori. La caratteristica della "capitalizzazione" della piattaforma (Langley e Leyhson 2016) si riferisce al fatto che le piattaforme finanziano i loro investimenti in infrastrutture - o le spese per il loro noleggio - principalmente tramite venture capital, che attraggono come oggetto di investimenti ad alto rischio o come start-up. In cambio, cercano di realizzare vendite e profitti attraverso le commissioni di utilizzo e di transazione. La fornitura di capitale di rischio alle piattaforme, nonostante i profitti per lo più negativi delle società, consente loro di perseguire strategie di crescita aggressive. Su questa base, comunque, possono anche impugnare costosi procedimenti giudiziari, che riguardano principalmente la questione della validità legale dei loro Termini di Servizio (Schmidt 2017).

Le strategie di crescita finanziate con capitale esterno sono strettamente correlate agli effetti di rete che le piattaforme creano e dai quali dipendono (Srnicek 2017). Più utenti utilizzano una piattaforma, più prezioso diventa il servizio delle piattaforme per gli utenti, poiché possono realizzare più contatti, possono utilizzare più offerte e, soprattutto, perché possono generare e valutare più dati. Da un lato, questi dati possono essere valutati dalle piattaforme per migliorare le loro funzioni di servizio e, dall'altro, possono commercializzarli agli inserzionisti perché, usando l'intelligenza artificiale, possono essere sintetizzati nei profili dei consumatori. Più forte è l'effetto della rete, più le piattaforme tendono a formare mercati in cui "il vincitore prende tutto" (McAfee e Brynjolfsson 2017). Questo è il motivo per cui hanno interesse a mantenere bassi i prezzi dei loro servizi, in altre parole per crescere il più rapidamente possibile.

Più hanno successo, più “costi di commutazione” generano per gli utenti che passano ad altre piattaforme perché perdono i vantaggi acquisiti. A ciò si aggiungono i benefici delle piattaforme digitali come “ecosistemi”, che combinano servizi complementari e li proteggono attraverso la “curatela”. Ne è un esempio il numero di artisti che commercializzano la loro musica su I-Tunes; più artisti lo fanno, più allettante è l’acquisto di un I-Phone, perché I-Tunes è disponibile solo su I-Phone.

Tuttavia, le piattaforme non hanno ancora portato alla nascita di monopoli di mercato, ma a un misto di accentramento e concorrenza. Le società statunitensi come Amazon, Google e Facebook sono emerse come i principali gruppi Internet leader in mercati speciali: Amazon come piattaforma di scambi commerciali, Facebook come piattaforma di rete e messaggistica e Google come motore di ricerca e, tramite You Tube, come canale video. Queste aziende generano grandi ricavi; nel 2017, i loro ricavi andavano da poco meno di 180 miliardi di dollari nel caso di Amazon a ben 40 miliardi di dollari nel caso di Facebook (Dolata 2018). Ciò offre loro una forza finanziaria tale da poter investire di più nell’espansione dei loro servizi e in infrastrutture tecnologiche rispetto ad altri fornitori.

Tuttavia, queste tendenze all’accentramento vanno di pari passo con un’intensa competizione. Ciò vale soprattutto per le piattaforme Internet più piccole come Uber e Airbnb, che nel 2017 hanno registrato ricavi rispettivamente di 7,5 (Uber) e 3,3 miliardi di dollari (Airbnb). Secondo Dolata (2018), sono in forte concorrenza con competitori diretti e grandi gruppi Internet. Nel caso di Airbnb, questi concorrenti sono principalmente portali di prenotazione come Booking.com o Expedia, mentre Uber compete con altri fornitori di servizi di trasporto come Lyft, una piattaforma supportata anche finanziariamente da Google, ma anche con i grandi gruppi automobilistici come la VW o la BMW, che portano sul mercato i propri servizi di *Car-Sharing* e di guida, oltre che con l’industria dei taxi consolidata. La concorrenza è troppo forte, le aree di business sono troppo limitate e i modelli di business troppo fragili per produrre in questi mercati una rapida crescita e strutture monopolistiche. Non è un caso che le piattaforme più piccole menzionate mostrino anche perdite di fatturato (Uber) o solo lievi profitti (Airbnb).

In linea con quanto detto fino ad ora, si possono distinguere diversi tipi di piattaforme. Poiché, come anticipato, il progetto ha limitato il proprio focus sulle “piattaforme di lavoro” selezionando quattro diverse tipologie che hanno ispirato l’analisi; quando si considera l’impatto “dell’economia di piattaforma” sulla concorrenza, sarà utile prendere in considerazione un ambito più ampio.

La tabella 2 offre una panoramica di alcune tipologie sviluppate in letteratura.

Tavola 2. Alcune tipologie di piattaforma

Tipi di piattaforme	Fonte
Mercati di Scambio Online (<i>Online Exchange Markets</i>) (Amazon, Apple, Ebay...) Social Media (Facebook, YouTube, Twitter...) Economia Collaborativa (<i>Sharing Economy</i>) (Uber, Airbnb, Sidecar...) Crowdsourcing (TaskRabbit, Upwork, Amazon MT...) Crowdfunding (Kickstarter, Lending Club...)	Langley and Leyshon 2016
Piattaforme pubblicitarie (<i>Advertising Platforms</i>) (Google, Facebook) Piattaforme Cloud (<i>Cloud Platforms</i>) (AWS, Salesforce...) Piattaforme Industriali (<i>Industrial Platforms</i>) (GE, Siemens...) Piattaforme di Prodotto (<i>Product Platforms</i>) (Rolls Royce, Spotify...) Piattaforme Lean (<i>Lean Platforms</i>) (Uber, Airbnb...)	Srnicsek 2017
Piattaforme Commerciali Digitali Beni (tangibili/intangibili – in vendita/in affitto, Amazon, Airbnb) Denaro (Crowdfunding, Klickstarter...) Comunicazione e Intrattenimento (piattaforme d'incontri - social media, Facebook...) Informazioni (notizie - ricerca, Google News...) Servizi (servizi online "cloud" – servizi locali "gig", Uber, Amazon MTurk...) Piattaforme Commerciali di Lavoro Digitale Cloud Work Compiti assegnati a individui (mercati per freelance, Upwork...) Compiti assegnati a una "folla" di lavoratori (<i>crowd</i>) (micro compiti – concorsi basati sulla creatività (<i>contest based creative</i> , Amazon MT...) Gig work Compiti assegnati a individui (ricettività, trasporti, consegne – servizi domestici, Airbnb, Uber, Lieferando, Taskrabbit...) Compiti assegnati a una "folla" di lavoratori (<i>crowd</i>) (compiti a livello locale, App Jobber, Streetspotr...)	Schmidt 2017 (similar: ILO 2018)

Le differenze nelle tipologie sono spiegate dal fatto che si basano su caratteristiche diverse. La classificazione di Langley e Leyshon (2016) si basa principalmente sulla differenziazione dei mercati; le tipologie sono definite come diversi mercati per diversi tipi di offerta. Lo Scambio Online (*Online Exchange*) costituisce quindi un mercato per la vendita di prodotti e servizi attraverso la consegna materiale o lo scaricamento (*download*), l'Economia Collaborativa (*Sharing Economy*) è un mercato per l'affitto di proprietà o servizi di proprietà di terzi o il *Crowdsourcing* un mercato per il lavoro e per la conoscenza contrattualizzato, indipendente o informale. Secondo Srnicsek (2017), a essere in primo piano nella tipologia di piattaforma sono piuttosto le differenze tra i modelli di business e le attività della stessa. Ad esempio, le piattaforme pubblicitarie si concentrano sulla raccolta, valutazione e vendita di schede informative a fini pubblicitari; le piattaforme *cloud* si concentrano sul noleggio di *hardware* e *software* a piattaforme digitali o ad altri utenti; le piattaforme industriali si concentrano sulla vendita di *hardware* e *software* di cui gli utenti industriali hanno bisogno per controllare digitalmente i propri processi; le piattaforme di prodotto si concentrano sulla trasformazione di prodotti tradizionali in servizi che possono essere noleggiati o sottoscritti; e le piattaforme *lean* si concentrano sulla vendita di servizi come servizi di trasporto o di ricettività a costi inferiori rispetto ai fornitori tradizionali, con il minor capitale proprio possibile. Infine, nella tipologia di Schmidt, l'attenzione è focalizzata sugli oggetti dei servizi d'intermediazione delle piattaforme come merci, denaro, comunicazione o servizi.

Tipi e modelli di business delle piattaforme di lavoro digitali

Il progetto di ricerca “Don’t GIG up!” si concentra su piattaforme in cui vengono fornite prestazioni di tipo lavorativo. Secondo Langley e Leyhson (2016), queste piattaforme di lavoro digitale sono divise tra l’economia collaborativa (*sharing economy*) da un lato, dove le piattaforme mediano l’uso della proprietà di altre persone (appartamenti, veicoli, ecc.) e i servizi di lavoro associati come i servizi di trasporto; e il *crowdsourcing* dall’altro, in cui le società appaltano contratti tramite piattaforme a una “folla” di persone (*crowdworkers*). Secondo Srnicek (2017), le piattaforme di lavoro digitali rientrano solo in una categoria, ovvero le piattaforme *lean*, le quali includono tutti i modelli di business che forniscono lavoro, sia esso un servizio locale o un’attività informatica che può essere eseguita più o meno in tutto il mondo. Schmidt riprende questa differenza nella sua separazione tra lavoro *gig* e lavoro nel *cloud*. Alla domanda se l’attività è legata a un determinato luogo di esecuzione (lavoro *gig* e *cloud*), Schmidt collega la seconda domanda a se l’attività è legata a un determinato individuo o se può essere eseguita da chiunque. In questo modo distingue, all’interno del *gig work*, tra servizi domestici, di trasporto e di consegna per i quali si commisiona una determinata azienda con i suoi dipendenti e il *microtasking* locale. Allo stesso tempo, il lavoro in *cloud* (*cloudwork*) è composto da *crowdwork*, in cui il lavoro è suddiviso per un numero imprecisato di dipendenti e da un mercato di freelance (*freelance marketplace*), dove le offerte sono dirette a individui o gruppi specifici. Questa distinzione ricorda in larga misura la classificazione adottata nel nostro progetto.

Quali sono le caratteristiche specifiche dei modelli di business sviluppati dalle piattaforme di lavoro digitale rispetto alle caratteristiche generali delle piattaforme? Secondo Srnicek, queste piattaforme hanno riportato in vita un modello degli anni ‘90, il modello del “*Growth before profit*”. Operano un modello di “*iper-outsourcing*” (Srnicek 2017, p. 76) in cui sono esternalizzati sia i lavoratori che i costi fissi di capitale o di formazione. Tuttavia le piattaforme detengono due importanti risorse: il *software* della piattaforma e l’analisi dei dati digitali (per cui possono acquisire la tecnologia necessaria anche da piattaforme *cloud*). Queste risorse garantiscono loro il potere di creare ordine e “curatela” sulle loro piattaforme. Il lavoro di solito è esternalizzato e, inoltre, i lavoratori non sono considerati dipendenti, ma come imprenditori indipendenti e autonomi i quali sono pagati in base alle commesse. In questo modo, le società su piattaforma non solo risparmiano una parte considerevole dei costi diretti del lavoro, come ferie retribuite, indennità per gli straordinari o giorni di malattia, ma anche dei costi indiretti come contributi sulla sicurezza sociale o sulla formazione e, nel caso del lavoro svolto da qualsiasi parte del mondo, possono mettere a bando i costi e competere con i costi dei paesi a bassa retribuzione.

In questo modo, le piattaforme rappresentano una nuova frontiera per l’esternalizzazione del lavoro. Entrambe le forme tradizionali di occupazione, nel settore dei servizi e nel settore amministrativo o nei servizi connessi all’industria, possono essere esternalizzate a piattaforme. Le piattaforme stesse cercano di esternalizzare il lavoro nel modo più conveniente possibile oltre che esternalizzare gli ulteriori costi, come i costi di investimento (in veicoli o edifici). Le piattaforme combinano questa strategia con un’approfondita valutazione dei dati, che viene utilizzata per il controllo della qualità e del comportamento, nonché per l’ottimizzazione dei processi, come in Uber, dove sono previsti profili di percorso ottimali con l’aiuto dei dati del conducente e dei clienti. Secondo Srnicek (2017, p. 87), l’esistenza di piattaforme di lavoro digitali dipende da condizioni congiunturali speciali: l’*outsourcing*, la disoccupazione o l’esistenza di capitale in eccesso investito in attività rischiose. Nonostante questi vantaggi, le piattaforme di lavoro digitale in particolare hanno una struttura di utili debole e prevalentemente negativa. Srnicek è quindi piuttosto scettico riguardo al loro ulteriore sviluppo: “Lungi dal rappresentare il futuro del lavoro o quello

dell'economia, questi modelli sembrano piuttosto cadere a pezzi nei prossimi anni" (Srnicek 197, p. 88).

I diversi modelli di business delle piattaforme possono essere descritti dalla tipologia di Schmidt (2017). Per quanto riguarda il *cloudwork*, le piattaforme di freelance come Upwork si rivolgono in particolare a giovani creativi e altamente qualificati che vogliono lavorare come "nomadi digitali". I lavoratori sono selezionati in base alle loro capacità e possono negoziare il compenso in modo individuale, e comunque in concorrenza con i lavoratori di tutto il mondo. Più alto è il livello di qualifica, migliore è la posizione negoziale. In alcuni casi, una sola persona lavora su una commessa. Le piattaforme applicano una commissione a commessa dal 10% al 20% del volume del contratto. Inoltre, monitorano intensamente le attività, come per esempio Upwork, che cattura diversi *screenshot* all'ora dal computer del prestatore, conta il numero di clic del mouse o scatta foto con la sua webcam.

Il *crowdworking* digitale è suddiviso in micro-compiti (*microtask*) e lavori creativi basati su un concorso assegnati a una "folla" (*crowd work*). Nel primo caso, il lavoro riguarda attività semplici e ripetitive. Il rapporto dell'ILO (2018, pagg. 16 e seguenti) differenzia dieci "categorie di attività" tipiche dei micro-compiti (*microtask*): raccolta di dati come indirizzi o informazioni di contatto; categorizzazione di immagini o di altre tematiche; accesso ai contenuti come la creazione di account; verifica e validazione di dati o classificazioni; uniformazione dei contenuti rispetto alle leggi o alle linee guida della piattaforma; ricerche di mercato e recensioni di prodotti, servizi o luoghi; sostegno all'intelligenza artificiale e all'apprendimento automatico attraverso la raccolta di materiale; trascrizione di informazioni da diversi media in forma scritta; creazione e modifica di contenuti con la produzione di nuovi progetti o la correzione o modifica dei materiali (l'aspetto creativo può anche essere classificato in lavori creativi basati su un concorso). L'elaborazione di queste attività è altamente automatizzata e i contratti di lavoro per le attività prevalentemente su piccola scala sono predefiniti. Se il lavoro viene rifiutato o sorgono altri problemi, di solito non è possibile presentare reclami e in alcuni casi il cliente può comunque utilizzare i risultati. Tuttavia, ci sono solo pochi obblighi per entrambe le parti; anche il *crowdworker* può terminare il suo lavoro senza un motivo.

Il *crowdwork* creativo basato sulle aste di solito si riferisce ad attività di progettazione o marketing. Si cerca una soluzione ottimale per il problema pubblicizzato e generalmente viene pagata solo una delle soluzioni ricevute. La divisione dei compiti in unità più piccole non è adatta per le attività creative. Inoltre, i lavoratori devono sforzarsi di sviluppare il proprio profilo e un portfolio d'incarichi di successo, poiché questi sono utilizzati come importanti indicatori di valutazione per i clienti. Le soluzioni rifiutate non vengono pagate. Sebbene i creativi dispongano di un copyright per il loro lavoro, ciò è di scarsa utilità se le soluzioni sono personalizzate per un determinato cliente. Alcune piattaforme applicano commissioni fino al 40% per le loro attività. In entrambe le varianti del *crowdwork*, i modelli di business delle piattaforme possono ancora essere differenziati a seconda che le piattaforme siano limitate alle attività di mediazione o che assumano anche compiti di organizzazione e pubblicazione delle attività pubblicizzate. Tali servizi aggiuntivi sono personalizzati per i clienti e forniti con tariffe ad hoc (ILO 2018, p. 14).

Il *gig work* a livello locale, normalmente associato al contatto personale con un cliente, è più probabile che implichi, per le attività di servizio, requisiti generali come la cordialità e l'attenzione nel contatto con il cliente. Pertanto, le valutazioni individuali dei dipendenti da parte dei clienti o altre informazioni personali sono importanti per le piattaforme. Piattaforme come Uber profilano anche gli spostamenti dei loro conducenti. Mentre le piattaforme riguardanti le strutture recettive non forniscono alcun lavoro, questo è certamente il

caso dei servizi di guida o trasporto e consegna (le nostre piattaforme di tipo 1 e 2). I fornitori dei servizi di trasporto di persone come Uber sono in diretta concorrenza con l'industria dei taxi, che ha monopolizzato tali servizi in molti paesi. Operano con conducenti che mettono a disposizione per il servizio se stessi, le proprie automobili e tutti i costi associati. In questo modo, evitano i costi fissi e la normativa tradizionale sui servizi di taxi (che comporta anche costi di formazione), cosa che in alcuni paesi ha comportato problemi legali, resistenze del settore dei taxi e divieti al trasporto di persone offerto su piattaforma. Sebbene le piattaforme abbiano dei prezzi di gran lunga inferiori ai fornitori tradizionali, sono anche sottoposte a forti pressioni sui prezzi a causa della concorrenza tra piattaforme che si occupano di trasporto. Ecco perché, ad esempio, negli ultimi anni Uber ha ridotto in modo considerevole i prezzi e, di conseguenza, le tariffe per i conducenti. Negli Stati Uniti le tariffe sono state ridotte in misura significativa (Schmidt 2017). Attraverso questa riduzione, e ampliando la rete dei conducenti, Uber ha cercato di aumentare i suoi effetti di rete. Allo stesso tempo, l'analisi dei dati consente ad Uber di adeguare i prezzi in maniera puntuale rispetto alle fluttuazioni della domanda. Tuttavia, i fornitori di servizi di trasporto come Uber, possono creare reti solo a livello locale; un elevato numero di conducenti e clienti a Varsavia è irrilevante per l'effetto di rete a Roma. Ecco perché la competizione inizia da capo in ogni città. Per questo motivo, e poiché le nuove tecnologie di trasporto come l'uso di droni o la guida autonoma dipendono da leader tecnologici come Google, Amazon o aziende automobilistiche, la redditività del modello di business delle piattaforme di trasporto è fundamentalmente messa in discussione (Durant 2019).

La concorrenza è ugualmente instabile per i servizi di consegna, che hanno aperto un mercato che in precedenza era servito solo dai supermercati e dai fornitori di pizza. Anche i servizi di consegna sono stati principalmente costituiti come start-up e finanziati con capitale di rischio. Contrariamente ai fornitori di servizi di trasporto, i servizi di consegna lavorano in parte con dipendenti impiegati su base temporanea. I dipendenti lavorano su turni di diverse ore e di solito ricevono un salario orario più premi extra per le consegne. Tuttavia, il costo dei mezzi di lavoro come biciclette, abbigliamento o assicurazione è in carico ai conducenti. Piattaforme di grandi dimensioni come UberEat, Deliveroo o Takeaway si sono affermate sul mercato in parte con dei focal point regionali, quali Nord America, Europa o Asia orientale. Tuttavia, vi è una forte concorrenza tra le aziende; i consolidamenti di mercato come l'acquisizione della società tedesca Delivery Hero da parte della piattaforma olandese Takeaway nel 2018 sono indicatori delle dinamiche del mercato dei servizi di consegna (Singh 2019).

I servizi personali o domestici mediati da piattaforme come Helpling o TaskRabbit alla fine funzionano con un metodo *crowd*, ovvero di ripartizione tra più persone. Queste piattaforme forniscono servizi che vanno dalla pulizia e le riparazioni domestiche ai servizi di assistenza. Il successo di questi servizi dipende tuttavia dall'aspetto così come dall'esperienza e dalle qualifiche degli impiegati. Ci deve essere piena fiducia poiché i clienti devono consentire l'accesso agli appartamenti e alle case. I casi in cui mancano qualifiche o abilità comunicative danneggiano l'immagine delle piattaforme. Le piattaforme affrontano quindi il problema del controllo dell'integrità, dell'aspetto e delle qualifiche dei lavoratori. Alcune piattaforme sono, per tanto, passate ad assumere i lavoratori come dipendenti, controllandoli maggiormente o investendo nelle loro competenze (Schmidt 2017, p. 22).

Piattaforme in Europa: istituzioni e contesti

Il modello di business di molte piattaforme ha un focus globale o almeno internazionale. Ciò è particolarmente vero per le piattaforme di lavoro della “folla” (*crowdwork*) che possono operare in tutto il mondo; l'unica condizione preliminare è l'uso dell'inglese come lingua di lavoro della piattaforma. Ciò solleva la questione del se e del come le piattaforme si adattano alle istituzioni e ai regolamenti nazionali o locali e se le piattaforme di diversi paesi mostrano caratteristiche diverse nell'organizzazione del lavoro.

Un esempio di piattaforma che opera in diversi paesi con una strategia globale è Uber. Uber ha trovato condizioni molto diverse per operare con i suoi principali servizi simili a quelli dei taxi forniti da UberPop, come mostrato nello State of the Art Report e nei casi studio di “Don't GIG up!”. In Francia, ad esempio, Uber ha beneficiato inizialmente di condizioni legali vantaggiose; ecco perché Parigi è diventata la prima piattaforma Uber al di fuori degli Stati Uniti. Da menzionare qui è la creazione, nel 2008, del nuovo status legale d'imprenditore autonomo (AE), che consente alle piattaforme di aggirare i processi di assunzione, il pagamento dei salari (in particolare il salario minimo legale) e i contributi sociali. Tra l'altro, c'era una confusione legale nel settore del trasporto passeggeri, caratterizzato da un complesso sovrapporsi di diverse normative - taxi, mezzi di trasporto con conducente (*voitures de transport avec chauffeur*, VTC) e trasporto “LOTI” (Legge n. 82- 1153 sugli orientamenti per i trasporti interni, la cosiddetta “Legge LOTI”). I VTC sono stati introdotti in Francia nel 2009, con la cosiddetta “Legge Novelli” (Legge n. 2009-888). La legge consentiva agli imprenditori di sfruttare i veicoli per passeggeri in un modo più semplice rispetto a prima (in termini di dimensioni e potenza dei veicoli, come pure di semplice immatricolazione). Uber ha commissionato il suo primo VTC nel dicembre 2011, mentre la società Uber France è stata creata il 27 gennaio 2012. Per stabilire la propria presenza nel paese, Uber e alcune delle società che operano attraverso piattaforme, hanno intenzionalmente approfittato di questo sovrapporsi di regolamenti. In particolare, hanno utilizzato il quadro VTC e le disposizioni della legge LOTI per essere in grado di trovare autisti senza formazione, in quanto il ricorso ad imprese intermediarie con conducenti LOTI gli ha consentito di accedere facilmente a gruppi di autisti. La maggior parte delle norme emanate in seguito mirava ad armonizzare, con risultati attenuati, la regolamentazione del VTC con quella dei taxi, in particolare per quanto riguarda l'idoneità professionale dei conducenti. Uber Pop è stato vietato nel 2015, ma Uber è rimasto in Francia, operando con i servizi di Uber X e Uber Pool.

Lo sviluppo è stato simile in Spagna, dove nel 2014 la compagnia gestiva un servizio *peer-to-peer* chiamato “UberPop”, che consentiva ai conducenti non professionisti di prelevare i passeggeri lungo il loro percorso. Alla fine del 2014, in seguito agli scioperi a livello nazionale e alle proteste dei tassisti e delle associazioni, un tribunale spagnolo ha ordinato a Uber di interrompere le operazioni nel paese. Tuttavia, a marzo 2016, ha ripreso a funzionare con un nuovo modello di trasporto passeggeri: UberX, che collega i passeggeri direttamente con i conducenti in possesso di licenze VTC (auto private con conducente). Restrizioni sui servizi VTC, incluso un preavviso minimo per prenotare una corsa, sono state introdotte dal governo regionale catalano, con Uber e Cabify che hanno temporaneamente sospeso il loro funzionamento nella regione. Tuttavia, a marzo 2019, Cabify ha annunciato di aver adattato la propria attività per conformarsi alle nuove norme regionali (Catà e Pueyo, 2019, Chagny, 2020).

Anche in Germania UberPop è stato vietato da una decisione giudiziaria del 2015 poiché offriva servizi “simili ai taxi” senza avere le necessarie licenze. Uber ha cercato di accedere al mercato offrendo servizi di taxi con taxi “legali” coordinati da una App (UberTaxi). Qui Uber è in diretta concorrenza con altri fornitori di taxi e con gli uffici tradizionali di taxi. Tuttavia, il servizio taxi di Uber,

UberX, che operava con autisti autorizzati e auto a noleggio, è stato vietato da un tribunale di Colonia in tutta la Germania, perché era possibile per i conducenti accettare una chiamata direttamente dall'App e non tramite l'ufficio taxi, come legalmente previsto per le auto a noleggio. L'azione legale su questo problema è ancora in corso, tuttavia il servizio era ed è ancora interrotto.

In Polonia Uber ha avuto molto più successo. Qui Uber ha iniziato le sue operazioni già a metà 2014, seguito da altri servizi di taxi su piattaforma come Taxify (Bolt), Mytaxi, iTaxi e Optitaxi. Dall'inizio delle sue operazioni in Polonia, Uber si è considerato come un intermediario e i contratti stipulati con i conducenti indicano esplicitamente che è solamente responsabilità di questi ultimi adempiere a tutti gli obblighi relativi alla loro attività, come previsto dalla legge polacca. Inizialmente, i conducenti dovevano soddisfare solo i seguenti requisiti: avere almeno 21 anni; aver ottenuto la patente di guida almeno un anno prima; avere un casellario giudiziario pulito e non aver commesso infrazioni stradali; e avere un'auto non più vecchia di 10 anni (Borowska, 2018; Cydzik, 2016; Szczepaniak e Szczygieł, 2016). A seguito della dichiarazione del Ministero delle Finanze (*si veda Polonia, Rapporto sui Casi Studio nazionali, pagg. 3-4*), Uber ha cambiato la sua politica: dal 19 febbraio 2016, la società richiede esplicitamente che i conducenti che utilizzano la sua piattaforma siano registrati come imprenditori autonomi (Sendrowicz, 2016; Sowa, 2016). I conducenti possono anche lavorare nell'ambito della piattaforma Uber attraverso le cosiddette "società partner", che di solito sono proprietarie di una flotta noleggiata; queste ditte reclutano direttamente conducenti che non hanno un'auto propria e/o che non desiderano registrarsi come imprenditori autonomi (Szczepaniak e Szczygieł, 2016). Secondo Uber, nel 2017, un buon 40% dei suoi autisti ha lavorato attraverso aziende partner.

Poiché i guadagni dei conducenti sono ridotti dai margini incassati da Uber e dalla società partner, le tariffe orarie dei conducenti sono vicine al minimo previsto per legge. Per tale motivo i lavoratori sono per la maggior parte persone immigrate (principalmente ucraini), che accettano più facilmente guadagni inferiori (Kosiński, 2016; Rozwadowska, 2017; Ziobrowska, 2017). Anche se la condizione di lavoratore autonomo e il contratto di mandato sono utilizzabili come una valida opzione legale per i conducenti su piattaforma, continuano a essere osservati casi di lavoro sommerso. Oltre al problema delle entrate non dichiarate dai conducenti, che il Ministero delle Finanze ha affrontato nella sua dichiarazione, le ispezioni effettuate dall'Ispettorato generale dei trasporti su strada in collaborazione con altri organismi d'ispezione (principalmente a causa della pressione dei tassisti autorizzati) hanno rivelato che i conducenti su piattaforma, durante l'esecuzione di servizi tipo-taxi, in molti casi non avevano la licenza di taxi obbligatoria per legge. Per affrontare la questione delle irregolarità e della concorrenza sleale, il Ministero delle Infrastrutture ha proposto modifiche alla legge sul trasporto stradale (adottate dal Parlamento nel maggio 2019) che hanno alleggerito i requisiti della licenza taxi per i nuovi iscritti.

Anche il servizio di consegna pasti di Deliveroo è attivo in diversi paesi in esame. In Italia, la società ha dichiarato di avere circa 6.500 addetti alla consegna pasti, di solito assunti con contratti parasubordinati o autonomi. Per quanto riguarda l'orario di lavoro, i contratti non stabiliscono standard minimi o massimi. La società ha dichiarato un orario medio di lavoro di 13 ore a settimana per una retribuzione oraria di 12 € (al di sopra dei minimi salariali) (Sarzana, 2019). Tuttavia, la possibilità di scegliere i turni di lavoro è in realtà influenzata dai sistemi di valutazione e classificazione e, come evidenziato nei casi di studio italiani, i dati sulla retribuzione e sull'orario di lavoro sono fortemente messi in discussione.

In Germania, al momento dello studio, Deliveroo era attivo in 15 città e si avvaleva di circa 1.500 ciclisti. Gli ordini effettuati dai clienti vengono elaborati da

un algoritmo, che li trasforma in ordini per i ciclisti. Questi ultimi sono dotati dall'azienda di zaini, giacche impermeabili, pantaloni impermeabili e magliette, mentre il resto dell'attrezzatura (compresi smartphone e biciclette) è fornita dagli stessi ciclisti. Nelle aziende di consegna pasti, i ciclisti sono assunti con contratti a tempo determinato o come autonomi. Secondo le dichiarazioni rese durante le interviste, Foodora utilizza solo contratti a tempo determinato (principalmente con durata di un anno), mentre Deliveroo si avvale sia di contratti di lavoro a termine (con una durata di circa sei mesi) sia di lavoro autonomo. I salari sono pagati sulla base del salario minimo nazionale tedesco (€ 9,19 l'ora nel 2019). Deliveroo inoltre paga un bonus in più, calcolato sulla base del numero di consegne effettuate, che è stato ridotto nel tempo. Tale riduzione ha portato a proteste tra i corrieri di Deliveroo in diversi paesi dell'UE (The Guardian, 2016).

Formalmente, i contratti di lavoro usati da Deliveroo sono in linea con le disposizioni di legge e di contrattazione collettiva. Secondo la legislazione tedesca sul lavoro a tempo parziale e a termine, le società sono libere di avvalersi di contratti a termine se i lavoratori sono necessari solo su base temporanea, se il contratto segue la formazione professionale o gli studi accademici, se il lavoratore sostituisce un altro lavoratore, o se è necessario un periodo di prova che porta a un contratto a tempo indeterminato. Oltre a questi motivi, i contratti a tempo determinato possono essere utilizzati per un periodo di due anni con un massimo di tre proroghe. Dopo questo periodo, devono essere fornite motivazioni concrete per un lavoro a termine, ad es. progetti basati su fondi esterni che terminano in un determinato momento. Se i contratti a termine soddisfano questi requisiti, sono considerati legittimi. Non esiste una disposizione legislativa relativa al lavoro autonomo; tuttavia, dalla giurisprudenza emerge chiaramente che due requisiti preliminari devono essere soddisfatti nel caso di quest'accordo di lavoro: a) il lavoratore non assume altri lavoratori; e b) il lavoratore non dipende da un solo cliente. Nel caso dei fattorini, il lavoro autonomo sarebbe legittimo se non guadagnassero tutto o la maggior parte delle loro entrate lavorando per una sola piattaforma. Inoltre, poiché la piattaforma fornisce loro istruzioni concrete in termini di quando e a chi consegnare, decide in realtà circa l'orario e il luogo della loro attività lavorativa. In questo modo, i fattorini dipendono dalle istruzioni del datore di lavoro. Alla luce di quanto sopra, i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa solo o principalmente per una piattaforma, potrebbero sfruttare questa zona grigia nella legislazione per rivendicare un cambiamento nel loro stato lavorativo, ovvero da lavoro autonomo a lavoro dipendente (Däubler, 2015).

Una forma alternativa di consegna del cibo è organizzata da Coopcycle attraverso la creazione di una cooperativa. All'inizio Coopcycle era un software di piattaforma sviluppato in Francia come alternativa alle piattaforme capitalistiche. Dopo il fallimento di Take Eat Easy nel 2016, è nato un progetto attraverso l'incontro tra Alexandre Segura, uno sviluppatore vicino al movimento 'Nuit Debout', e un attivista anti-piattaforma e creatore del CLAP, un collettivo di ciclisti indipendenti di Parigi (Jérôme Pimot), anche lui ex corriere di Take Eat Easy e Deliveroo. Coopcycle punta a diventare un gruppo europeo di cooperative e associazioni aperte ai corrieri in bicicletta con un progetto cooperativo. Riunisce tre tipi di attori: ciclisti corrieri che desiderano unirsi a una cooperativa o associazione nella loro località; ristoratori che desiderano impegnarsi in un servizio di consegna ecologico e socialmente responsabile; e l'associazione "Coopcycle", che assicura il coordinamento delle diverse cooperative. Coopcycle è inoltre responsabile delle regole di sviluppo, mutualizzazione e utilizzo degli strumenti comuni. L'approccio è orizzontale: Coopcycle coordina le cooperative locali. Vengono condivisi tre servizi principali: in primo luogo, il software della piattaforma, che consente ai membri della federazione di gestire le loro consegne (modulo logistico) e gestire gli ordini (servizio di e-commerce). In secondo luogo, l'applicazione per smartphone, che può essere utilizzata per

gli ordini. In terzo luogo, l'offerta commerciale comune, in particolare verso i "clienti con account chiave". Altri servizi condivisi includono la visibilità e il marchio o i servizi amministrativi e legali. Coopcycle riunisce (all'autunno 2018) una trentina di cooperative provenienti da Spagna, Francia, Belgio, Germania, Regno Unito e Italia, con insieme 70 persone/ciclisti. Il software è stato lanciato all'inizio di ottobre 2018. Nella primavera del 2019, è stato utilizzato in una decina di cooperative in Francia, Spagna, Belgio, Germania, Italia e Regno Unito per circa una sessantina di persone/ciclofattorini.

Numerosi principi di governance regolano i legami tra l'associazione Coopcycle e le cooperative locali: adottare un modello cooperativo e impiegare i loro corrieri attraverso un contratto di lavoro tradizionale o una società di *portage salarial*, e soddisfare la definizione di Economia Sociale come stabilita dalla normativa nazionale e/o eventualmente europea. Ogni cooperativa locale è libera di fissare le proprie tariffe ai clienti e di stabilire il metodo di determinazione del prezzo. A livello locale, i corrieri decidono insieme: il livello di contribuzione di ognuno in base al loro status giuridico (cooperativa, associazione, entità istituzionale); l'allocazione delle risorse; i meccanismi di retribuzione per i servizi forniti. E' possibile adottare diversi schemi contrattuali, poiché lo status di lavoratori dipendenti non si può applicare in tutti i paesi, né lo desiderano tutti i fattorini. A Parigi, ad esempio, tutti i lavoratori della cooperativa saranno subordinati. Altre cooperative in Europa vogliono rimanere indipendenti. Tuttavia, l'obiettivo per i dipendenti di cooperative e le associazioni socie di Coopcycle è di rendere possibile il lavoro a tempo pieno, pagato al di sopra del salario minimo legale. Sono garantiti un numero minimo di ore di lavoro settimanali e la prevedibilità delle ore di lavoro. Gli strumenti di lavoro sono forniti dal collettivo (biciclette per un valore di circa € 4.000) e le cooperative forniscono anche tutti gli altri materiali (cuffie, ecc.). L'obiettivo di Coopcycle è di negoziare contratti assicurativi di gruppo "su misura" per le società di corrieri in bicicletta. Sono stati presi contatti con MAIF per determinare il tipo di copertura adattata alle esigenze. Sono in corso discussioni per agganciare le condizioni di lavoro dei corrieri ai contratti collettivi. In Svizzera, ad esempio, è stato stabilito un collegamento con il contratto collettivo per i camionisti.

Considerando l'Europa nel suo insieme, i requisiti istituzionali e giuridici per i servizi offerti dalle piattaforme di lavoro variano significativamente tra gli Stati membri dell'UE. Il caso di Uber fornisce un esempio di queste differenze. Tuttavia, il mercato dei servizi ai passeggeri è fortemente regolamentato in termini di condizioni e disposizioni per i conducenti e le imprese; mentre altri mercati, come quelli delle consegne di cibo o le attività prestate nel *cloud* e nel *crowd-work*, sono molto meno regolamentati. In questo caso la domanda più importante non è l'adempimento delle norme legali di mercato, ma la qualificazione dei lavoratori della piattaforma. Dato che le piattaforme di solito si definiscono come intermediari del mercato e non come datori di lavoro, esse offrono contratti di lavoro autonomo. Ciò significa che i lavoratori della piattaforma non sono considerati lavoratori dipendenti e di solito non sono coperti dalle tutele legali e dai diritti sociali previsti per questa categoria di lavoratori. Poiché le piattaforme sono in grado di definire la qualificazione dei lavoratori nei loro "Termini di servizio" e poiché in tutti i paesi il lavoro autonomo è uno status legalmente riconosciuto, ci sono due questioni da affrontare: prima la questione normativa se i lavoratori delle piattaforme ricadono in questa categoria; e, in secondo luogo, la questione politica se e come gli assetti normativi e i sistemi di protezione sociale debbano o non debbano essere modificati e adattati allo sviluppo del lavoro su piattaforma.

In **Italia**, sebbene i lavoratori della gig economy possano essere classificati dalla piattaforma come lavoratori autonomi, questi potrebbero comunque essere soggetti alle tutele previste per i dipendenti. Da un punto di vista tecnico e legale, esiste una scissione tra lo status del gig worker (dipendente/autonomo)

e gli effetti di tale status. La normativa italiana sul lavoro ha introdotto tale regime speciale con il Decreto Legislativo n. 81/2015, art. 2, par. 1.

La giurisprudenza (in particolare la sentenza della Corte di Cassazione del 24 gennaio 2020, n. 1663) ha rafforzato tale regime, rilevando che la dissimulazione strategica dello status di gig worker può essere dimostrata in ragione dell'effettivo potere decisionale sull'organizzazione della prestazione lavorativa da parte del cliente. Di conseguenza il giudice e/o l'ispettorato del lavoro possono imporre l'applicazione delle tutele del lavoro dipendente sulla base di una presunzione semplice da dimostrare.

La sentenza sembra chiarire l'interpretazione di disposizioni molto dibattute introdotte dal Decreto Legislativo n. 81/2015 per contrastare gli abusi delle collaborazioni parasubordinate. Come dettagliato nello State of the Art Report (pagg. 32-34), queste disposizioni hanno sostituito le disposizioni introdotte con finalità antielusive nel 2012 che si basavano invece su un criterio di "dipendenza economica" (si veda State of the Art Report, pagg. 32 -34).

Più recentemente, dopo una difficile contrattazione tra il governo italiano e le parti sociali, la legge n. 128/2019 ha introdotto delle tutele minime per i gig workers autonomi che si occupano della consegna di cibo nelle sole aree urbane (art. 47 bis – Decreto legislativo n. 81/2015 come modificata nel 2019). La disposizione si rivolge alle piattaforme di consegna di beni che fissano la retribuzione e determinano la modalità delle prestazioni lavorative. Tra le principali tutele introdotte, i lavoratori hanno diritto a ricevere i minimi salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva, e a maggiori tutele in materia di salute e sicurezza, mentre si vieta l'esclusione dalla piattaforma o la riduzione delle offerte a causa di prestazioni non accettate. Tuttavia, tali misure entreranno pienamente in vigore a novembre 2020.

La **Spagna** ha introdotto una terza categoria (il cosiddetto regime TRADE) nel 2007 per superare l'incertezza giuridica sulla classificazione errata dei lavoratori. Lo status garantisce alcune tutele ai lavoratori autonomi in una posizione di dipendenza economica dal cliente (principalmente in termini di orario di lavoro, interruzione del contratto, protezione sociale e diritto alla contrattazione collettiva) (Gonzalez Gago, 2018; Sanz et al., 2017). Ciò nonostante, ci sono alcune evidenze di abusi di questo status per mascherare rapporti di lavoro dipendente e, come mostrato nello State of the Art Report (p. 68), sono emerse alcune ambiguità nella giurisprudenza riguardante gli stessi lavoratori delle piattaforme di consegna pasti (la sentenza n. 284/2018 del Tribunale del lavoro di Madrid che rifiuta la presunzione di lavoro subordinato a favore del regime TRADE).

In **Francia** è stato di recente creato lo status di auto-imprenditore (AE) nel 2009. Per quanto riguarda più specificamente il lavoro su piattaforma, nel 2016 le disposizioni di legge hanno introdotto il principio della responsabilità sociale per le piattaforme. La prima parte di questa "responsabilità sociale" obbliga la piattaforma a coprire, nei limiti di un massimale stabilito da decreto, i costi assicurativi relativi al rischio d'infortuni sul lavoro. La piattaforma è esente da tale obbligo se il lavoratore aderisce al contratto di assicurazione collettiva che la piattaforma stipula per i propri lavoratori, a condizione che il contratto della piattaforma offra garanzie almeno equivalenti a quelle previste dall'assicurazione generale. Di conseguenza, molte piattaforme si sono associate con compagnie assicurative al fine di offrire polizze per la protezione da infortuni e responsabilità civile. Uber ha annunciato una partnership con AXA a luglio 2017 e a maggio 2018 ha dichiarato che stava espandendo la partnership su scala europea. Deliveroo ha anche stretto un accordo con AXA nel marzo 2017. Questi contratti hanno sollevato un dibattito pubblico riguardo alla loro qualità, alle conseguenze sul finanziamento della protezione sociale e all'aggan-

ciamento alla piattaforma piuttosto che all'individuo. Il secondo obbligo della responsabilità sociale fornisce ai lavoratori diritti in materia di formazione continua. Tuttavia, questi diritti sono strutturati similmente a quelli degli altri lavoratori indipendenti e sono quindi limitati all'obbligo per le piattaforme di contribuire alla formazione dei lavoratori autonomi (senza requisiti minimi) e al pagamento, da parte delle piattaforme, dei costi legati al riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro. L'esercizio di questi due diritti è subordinato all'esistenza di un fatturato minimo conseguito dal lavoratore sulla piattaforma. Il decreto n. 2017-774 del 4 maggio 2017 ha fissato questa soglia minima al 13% del massimale annuo per la sicurezza sociale (5.347,7 € al mese nel 2020). La terza parte della responsabilità sociale delle piattaforme riconosce il diritto di sciopero per i lavoratori che le utilizzano. Questi scioperi non possono essere considerati come motivi per interrompere il rapporto contrattuale con le piattaforme. I lavoratori godono inoltre del diritto di formare e aderire a un sindacato e di far valere i propri interessi collettivi attraverso i sindacati. Dall'introduzione delle piattaforme digitali in Francia sono emersi molti movimenti collettivi. Sono concentrati nel settore dei trasporti: autisti nei servizi di noleggio auto con conducente (VTC, dall'acronimo francese) nel 2015-2016 e, dal 2017, principalmente nel settore dei servizi delle spedizioni. Questi movimenti sono spesso nati a seguito delle decisioni delle piattaforme di aumentare le commissioni (ad esempio dal 20% al 25% a dicembre 2016 nel caso di Uber) o di passare, a partire da luglio 2017, a una tariffa a consegna anziché a una remunerazione oraria per i corrieri.

La **Germania** appartiene al gruppo di paesi generalmente considerati come quelli in cui la protezione del lavoro, grazie alla legge e alle istituzioni sociali, è piuttosto elevata. Tuttavia, tutte queste istituzioni sono focalizzate su un concetto tradizionale di dipendente, che non è esplicitamente definito dalla legge (Däubler 2015). Esistono due definizioni implicite: che un lavoratore non è libero di organizzare autonomamente il proprio orario di lavoro; e che il datore di lavoro definisce i contenuti, i tempi e il luogo di lavoro. Vi sono quindi due caratteristiche centrali che definiscono un dipendente: è soggetto alle direttive del datore di lavoro; ed è integrato nell'organizzazione del datore di lavoro, e in questo senso dipende in modo personale (non in modo economico - questo aspetto non gioca un ruolo nella "definizione"). I lavoratori non classificabili come dipendenti nel senso legale sopra indicato non sono coperti da queste disposizioni e dai relativi diritti. Tuttavia, esiste l'eccezione dello status del lavoratore simil-dipendente. Un lavoratore simil-dipendente è definito da tre caratteristiche: non è direttamente soggetto alle direttive di un datore di lavoro; dipende economicamente da un datore di lavoro, nel senso che il reddito che ottiene dal datore di lavoro è la parte più importante del suo reddito (oltre il 50%); ed ha necessità di tutele in maniera simile ad un normale dipendente. Inoltre, la disciplina non si applica alle persone con un reddito elevato. I lavoratori simil-dipendenti sono soggetti ad alcune norme legali che riprendono taluni aspetti applicati ai dipendenti ma sono ben lungi dall'averne una portata simile: non si applicano importanti disposizioni di legge come la protezione contro i licenziamenti, la legge sulle rappresentanze del personale (*Works Constitutions Act*) o il salario minimo; né hanno una copertura previdenziale, ad eccezione dei contributi obbligatori per la pensione. In un libro bianco del 2017, è stato affermato che non è osservabile un forte aumento del lavoro autonomo e che, pertanto, non vi è alcuna urgenza di misure politiche in questo senso. Ciò che è stato invece annunciato è stato un nuovo sistema di reportistica sul mondo del lavoro, che deve essere organizzato dal ministero e in cui dovrebbero essere prodotti dati sui *cloud work* e sul *gig work*. Il rapporto afferma la necessità di mettere in piedi delle misure nel caso il fenomeno assuma rilevanza. Allo stesso tempo, si stabilisce che dovrebbero essere supportate le opportunità e la volontà di *cloud* e *gig worker* di sviluppare forme di rappresentanza, innanzitutto informandoli sulle possibilità esistenti. Non sono state annunciate misure più concrete; l'idea di una assimilazione al sistema di sicurezza sociale

previsto per gli artisti è stata esplicitamente respinta.

Nel contesto del sistema giuridico **polacco**, la qualificazione del lavoro sulla piattaforma non è chiara e finora non c'è stata un'interpretazione ufficiale di questo tipo di rapporto di lavoro. Attualmente, i lavoratori delle piattaforme non sono considerati dipendenti coperti dal codice del lavoro e quindi con un contratto di lavoro dipendente. I contratti dei lavoratori della piattaforma rientrano in una delle due seguenti categorie: lavoro autonomo o contratto di diritto civile. Questa categorizzazione impone al prestatore del servizio la responsabilità per il versamento delle imposte sul reddito e dei contributi sociali. In effetti, il lavoratore della piattaforma è trattato, in termini pratici, dalla piattaforma e dall'utente del servizio come un micro-imprenditore. I lavoratori autonomi e quelli assunti con contratti di diritto civile sono teoricamente coperti dal sistema generale di previdenza sociale, ma l'assicurazione contro alcuni rischi è volontaria. L'assicurazione per malattia e maternità, ad esempio, è volontaria per i lavoratori autonomi e per i "contratti di mandato" (una forma di contratto di diritto civile). Inoltre, il sistema di previdenza sociale non copre i contratti stipulati per un compito specifico (una forma di contratto di diritto civile), che comprendono una larga parte del lavoro su piattaforma. Ciò incentiva l'uso dei contratti civili, poiché i costi sono inferiori rispetto ai contratti di lavoro standard. Il lavoro su piattaforma non è ancora un fenomeno su larga scala in Polonia ma il suo possibile sviluppo futuro potrebbe esacerbare un problema molto delicato per il mercato del lavoro, ovvero l'abuso di contratti di diritto civile e il falso lavoro autonomo al fine di trasferire il rischio dalle imprese a dei "subappaltatori" e di ridurre i costi del lavoro (frammentazione del mercato del lavoro, "precarizzazione" dei lavoratori della piattaforma). In tali circostanze, la presunta innovazione del modello di business delle piattaforme *on-demand* non è così evidente se si prendono in considerazione le conseguenze sociali. Al momento, né il governo né gli altri organi pubblici o consultivi stanno lavorando a proposte normative relative allo status giuridico del lavoro su piattaforma. In un recente rapporto della Commissione per la Codificazione del Diritto del Lavoro (*Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy*), istituita nel 2016 per elaborare una nuova disciplina dei rapporti di lavoro individuali e delle tutele collettive al fine di adattare il diritto del lavoro alle attuali condizioni economiche e lavorative nel paese, esiste un riferimento allo status giuridico del lavoro su piattaforma: "i vincoli temporali [nella preparazione del progetto di legge sul lavoro] non hanno consentito di proporre una normativa che si riferisse a fenomeni come la cosiddetta "uberizzazione" del mercato del lavoro. Il fenomeno di cui sopra non si è ancora intensificato in Polonia e la regolamentazione stessa di questa materia è estremamente difficile" (Commissione di codificazione 2018).

LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA: STRATEGIE E RISULTATI

Le nuove strategie aziendali adottate dalle piattaforme digitali richiedono nuove forme di organizzazione dei lavoratori al fine di proteggere i loro diritti nei confronti del datore di lavoro. Poiché le piattaforme digitali spesso eludono la legislazione e le norme esistenti a tutela dei lavoratori, le iniziative dei sindacati si svolgono su un terreno instabile. Le piattaforme rifiutano di essere classificate come datori di lavoro e quindi di essere soggette ai comuni obblighi dei datori di lavoro, incluso relazionarsi con forme di rappresentanza collettiva. Questa posizione ostacola i sistemi di contrattazione collettiva nei paesi europei. Inoltre, lo status legale dei lavoratori della gig economy in molti paesi non è ancora chiaro. I lavoratori sono spesso riconosciuti dalle piattaforme come prestatori di servizi indipendenti (non come dipendenti) e la loro relazione con le piattaforme viene spesso interpretata come una relazione tra imprese. Pertanto, non è nemmeno chiaro come i sindacati possano organizzare i lavoratori delle piattaforme. In questo senso, le attuali relazioni tra lavoratore e piattaforma potrebbero ricordare in qualche modo lo stato conosciuto nel XIX secolo, prima che i diritti dei lavoratori e le tutele sociali fossero conquistati.

Le esperienze attuali mostrano che il lavoro su piattaforma rappresenta sotto molti aspetti una sfida, sia per i lavoratori sia per i sindacati, come ad esempio per:

- garantire una retribuzione dignitosa;
- evitare un'errata classificazione dei dipendenti e forme di intermediazione digitale illecita o di lavoro non dichiarato;
- garantire la protezione sociale;
- assicurare il rispetto delle norme applicabili in materia di lavoro, comprese quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro e risoluzione del contratto/licenziamento;
- promuovere la formazione professionale e in materia di salute e sicurezza;
- promuovere un impatto positivo del lavoro su piattaforma sulla conciliazione tra lavoro e vita privata;
- utilizzare dei dati della piattaforma a fini ispettivi.

Sia lo status giuridico poco chiaro delle piattaforme digitali e del lavoro su piattaforma, che il verificarsi di numerose difficoltà su questioni lavoristiche, portano a chiedersi quali siano le strategie che le parti sociali e le autorità politiche nazionali possano mettere in campo al fine di affrontare le minacce poste dalla gig economy per i diritti dei lavoratori. Questo capitolo indica tre aree principali in cui alcune iniziative sono state intraprese finora in Europa: tentativi di dialogo sociale, nuove forme di rappresentanza dei lavoratori della gig economy e forme di organizzazione sindacale e di servizi ai gig worker. Questo esercizio di mappatura è finalizzato a fornire una panoramica di iniziative che possano supportare i lavoratori fungendo da esempi concreti di azioni realizzabili. Il capitolo parte spazia dall'introduzione di regolamentazioni normative fino ad arri-

vare a misure incentivanti o volontarie adottate nei paesi del progetto: Francia, Germania, Italia, Polonia, Spagna.

Tentativi di dialogo sociale

Il dialogo sociale è al centro della tutela dei diritti dei lavoratori, pertanto i lavoratori s'impegnano a instaurare negoziati collettivi al fine di stabilire condizioni di lavoro soddisfacenti con le piattaforme digitali. Attualmente, ci sono stati molti tentativi di intraprendere azioni di dialogo sociale in questo difficile contesto in Europa. Queste iniziative hanno assunto varie forme: dialogo sociale a livello aziendale e settoriale, introduzione di norme giuridiche a livello nazionale, accordi regionali e azioni collettive come proteste e scioperi.

Soluzioni proposte dal dialogo sociale

In diverse piattaforme di consegna pasti come Lieferando e Foodora ci sono stati tentativi di istituire un **comitato aziendale**, il principale organo di dialogo sociale nel sistema di relazioni industriali tedesco. Quello di maggior successo è stato realizzato all'interno di **Deliveroo a Colonia** nel 2017, a seguito di una campagna mediatica sulle condizioni di lavoro dei corrieri intitolata "Consegnare al limite". I lavoratori hanno segnalato problemi come buste paga sbagliate o incomplete, forme di impiego a termine, ecc. I corrieri hanno istituito un gruppo di discussione su WhatsApp dopo che era stata chiusa una piattaforma di comunicazione per i lavoratori di Deliveroo e che il leader, che aveva avviato la commissione elettorale¹, era stato demansionato. Deliveroo ha anche cercato di danneggiare il processo elettorale proponendo un orario per le elezioni (alle 9:00) al di fuori delle consuete ore di consegna (ora di pranzo e successive) e al di fuori dei locali aziendali. Al fine di ottenere maggiore attenzione, i corrieri hanno organizzato un flash mob a Colonia. L'evento è stato molto efficace in termini di sensibilizzazione dei media, dei corrieri di altre piattaforme (Foodora) e del pubblico in generale. Ha anche attirato l'attenzione del Ministro del lavoro federale (*per dettagli si veda Germania, Rapporto sui Casi studio nazionali*).

In Italia, l'ambito di applicazione del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione è stato modificato nel dicembre 2017, al fine di chiarire che si applica anche agli addetti alla consegna delle piattaforme digitali. Il CCNL ha revocato il divieto di "lavoro a chiamata" applicabile al settore come previsto dall'accordo precedente e, allo stesso tempo, ha concordato di regolare la retribuzione, l'orario di lavoro e la classificazione del lavoro dei lavoratori che consegnano merci con biciclette, moto o barche (quest'ultima importante anche per definire il livello salariale applicabile). I compiti e la classificazione di questi lavoratori sono stati dettagliati in seguito nell'accordo integrativo del 18 luglio 2018 in cui tutele minime in termini di salari, orario di lavoro (limiti all'orario di lavoro, turni, ecc.), fornitura di dispositivi di protezione per i ciclisti, e le assicurazioni per la responsabilità civile sono state concordate e definite (*per i dettagli si veda State of the Art Report, Italy, p. 46*).

In **Spagna**, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro del settore terziario hanno concordato, nell'ottobre 2018, di discutere per includere esplicitamente, **nel contratto collettivo relativo alle attività di locazione turistica e di servizi di ristorazione a livello nazionale**, la qualifica dei corrieri impiegati nella consegna pasti da aziende del settore o da piattaforme.

¹ Vi è una lacuna legale in termini di protezione dei lavoratori dal licenziamento e dal demansionamento durante la fase di avvio dei lavori del comitato. I membri del comitato aziendale sono coperti da norme di protezione solo dopo la costituzione ufficiale dell'organismo.

Gli input forniti per lo State of the Art Report dal sindacato degli impiegati Unionen evidenziano invece come alcune piattaforme d'intermediazione di "lavori occasionali tradizionali" o di micro-compiti (*micro-tasks*) siano più inclini ad aderire al modello dominante di contrattazione collettiva in Svezia, considerando l'ottenimento di una buona reputazione come una risorsa per attrarre clienti e lavoratori.

A questo proposito, alcune piattaforme hanno accettato di applicare i contratti collettivi settoriali esistenti.

Soluzioni legali

Nel 2016, il cosiddetto "**pacchetto sulla responsabilità sociale**" è stato introdotto nel diritto del lavoro in Francia al fine di coprire, con alcune tutele, specificamente i lavoratori delle piattaforme digitali. L'articolo 60 della Legge sul Lavoro² attribuiva tre tipi di tutele: **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, diritto alla formazione e allo sciopero, affiliazione sindacale e contrattazione collettiva**. Questa disposizione si applica a quelle piattaforme che stabiliscono le caratteristiche del servizio fornito o delle merci vendute e che fissano il prezzo del servizio, come le piattaforme che coordinano il trasporto passeggeri (Uber, Lift, ecc.) e la consegna di prodotti (Deliveroo, Foodora, ecc.). Le piattaforme che riguardano "lavori occasionali tradizionali" (TaskRabbit, Helping, Fiverr, Upwork) e che esternalizzano micro-lavori (come mTurk) non sono coperte dalla legge. Di seguito si sintetizzano i principali contenuti.

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (fino a un limite definito da un decreto separato): la piattaforma è esente da questo obbligo se il lavoratore ha già un'assicurazione individuale. Molte piattaforme si sono organizzate con delle compagnie assicurative per offrire polizze per la protezione da infortuni e da responsabilità civile.

Diritto alla formazione professionale: è limitato ai soli lavoratori indipendenti (come i lavoratori autonomi). Le piattaforme sono anche obbligate a coprire i costi del riconoscimento delle competenze acquisite sul posto di lavoro (*validation des acquis de l'expérience, VAE*). I due suddetti diritti sono subordinati ad un fatturato minimo del lavoratore (il decreto n. 2017-774 del 4 maggio 2017 fissa questa soglia minima al 13% del massimale annuo per la sicurezza sociale, vale a dire 5.347,7 € al mese nel 2020).

Diritto di sciopero: gli scioperi non possono essere considerati come un motivo per interrompere il rapporto contrattuale con le piattaforme. I lavoratori godono inoltre del diritto di formare e aderire a un sindacato e di far valere i propri interessi collettivi attraverso i sindacati (*per i dettagli si veda State of the Art Report, France, pagg. 24-25*).

Tariffe minime

Diverse iniziative sindacali in **Francia** miravano a introdurre tariffe minime per i lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare nel settore dei trasporti. Queste richieste sono state avanzate dal 2015 senza successo nel settore dei trasporti. L'adozione di una nuova legge alla fine del 2019 (Legge n. 2019-1428, denominata "Legge quadro sulla mobilità") consente alle piattaforme di istituire accordi unilaterali volti a consentire ai lavoratori di ottenere un prezzo decente per i loro servizi, senza specificare cosa può essere considerato un "prezzo decente". In effetti, finora, l'unica misura efficace relativa alle tariffe minime è quella proposta da piattaforme alternative e cooperative, come Coopcycle (si

² Legge n. 2016-1088 del 8 Agosto 2016 sul lavoro, l'aggiornamento del dialogo sociale e le carriere professionali.

veda il capitolo precedente per maggiori informazioni in merito).

Nel luglio 2018 il **governo spagnolo** ha adottato il **Piano Generale per il Lavoro Dignitoso** per il periodo 2018-2020. Il Piano è volto a combattere abusi e frodi nell'uso di contratti a termine, contratti part-time, ore in eccesso e straordinari non retribuiti, violazioni riguardanti i salari e nuove forme di lavoro. Il piano prevedeva la collaborazione con gli organi di Ispezione Fiscale e dei Trasporti, ispezioni speciali nei fine settimana e di notte, il rafforzamento delle ispezioni nelle aree più a rischio. Il Piano Generale per il Lavoro Dignitoso riguarda, tra le altre pratiche economiche, il lavoro su piattaforma. Le piattaforme digitali sono accusate della "precarizzazione" del mercato del lavoro, basandosi sull'abbassamento dei costi attraverso la riduzione e la violazione dei diritti dei lavoratori, sia operai che impiegati. In effetti, i lavoratori delle piattaforme lavorano più ore per lo stesso salario (o addirittura più basso di prima) alimentando la quota di "lavoratori poveri". Inoltre, il Piano sostiene che le piattaforme abusano dello status di lavoro autonomo mentre la prestazione dovrebbe essere regolata in base ad un contratto di lavoro dipendente. Al fine di combattere queste pratiche fraudolente, il Piano Generale ha annunciato che le piattaforme digitali e il commercio elettronico saranno oggetto d'ispezioni del lavoro nel prossimo futuro.

Accordi regionali

Seguendo l'esempio della Carta dei Diritti Fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano del Comune di Bologna (si vedano i dettagli nella sezione successiva), alcune amministrazioni regionali in Italia hanno deciso di predisporre iniziative normative per regolare le piattaforme digitali e il lavoro su piattaforma. La **legge della Regione Lazio**, approvata nell'aprile 2019, pur presentando contenuti simili alla Carta di Bologna, prevede un ruolo più proattivo delle istituzioni pubbliche.

In particolare, la legge introduce:

- l'obbligo per le piattaforme di assicurare i lavoratori contro infortuni sul lavoro e danni a terzi, fornire gratuitamente dispositivi di protezione individuale, coprire le spese per la manutenzione degli strumenti di lavoro;
- l'obbligo per le piattaforme di garantire la protezione sociale dei lavoratori, in linea con gli standard nazionali;
- il diritto a ricevere i salari minimi definiti nei contratti collettivi, inclusa un'indennità per i turni annullati, qualora il recesso non sia imputabile al lavoratore;
- l'obbligo per le piattaforme di garantire un funzionamento trasparente dell'algoritmo corrispondente alla domanda e all'offerta di lavoro e dei sistemi di valutazione, compresa una procedura imparziale di verifica del rating su richiesta del lavoratore;
- la portabilità del rating;
- una serie di informazioni preventive che devono essere fornite dalle piattaforme ai lavoratori.

Inoltre, la legge impegna la Regione Lazio ad attuare una serie di misure *soft* tra cui corsi di formazione, un portale web sul lavoro digitale, un marchio "Economia leale" (*Fair economy*) per le piattaforme e una consulta composta dalle parti interessate e incaricata di elaborare studi e proposte politiche su lavoro digitale e di favorire il confronto tra piattaforme, lavoratori e parti sociali.

Il 22 gennaio 2019, il Consiglio Regionale della **Regione Piemonte ha approvato un disegno di legge sulla gig economy**. Il disegno di legge è stato presentato al Parlamento nazionale per essere discusso come proposta di legge nazionale al fine di evitare la violazione delle disposizioni costituzionali sulla potestà legislativa regionale. In particolare, la proposta mira a rafforzare la nozione di lavoratore subordinato, anche affrontando possibili aree grigie per le piattaforme. Tra le altre disposizioni, la proposta assoggetta gli algoritmi ad una fase sperimentale e ad un diritto di consultazione in capo ai sindacati e vieta inoltre i meccanismi di classificazione basati sulla reputazione del lavoratore (per i dettagli si veda *State of the Art Report, Italy*, pagg. 47-48).

Pur ispirando e alimentando il dibattito sui lavoratori della *gig economy* e definendo possibili vie da seguire, iniziative simili devono fare i conti con le limitate competenze delle amministrazioni regionali e locali italiane in materia retributiva e di protezione sociale.

Azioni collettive

Le azioni collettive, in particolare le proteste e gli scioperi, che sono le modalità di azione più complicate che potevano essere intraprese dai lavoratori, hanno avuto luogo in ciascuno dei paesi del progetto (Francia, Germania, Italia, Polonia, Spagna). In **Germania**, la mobilitazione dei lavoratori delle consegne di cibo ha ottenuto una grande risonanza attraverso la summenzionata campagna “Consegnare al limite” nel 2017. In **Francia**, le azioni collettive sono state organizzate principalmente contro piattaforme nel settore dei trasporti (nel 2015-2016 principalmente nel settore del trasporto passeggeri e, a partire dal 2017, nel settore delle consegne di prodotti). Le proteste hanno spesso seguito decisioni della piattaforma di aumentare le commissioni (ad esempio dal 20% al 25% di Uber nel dicembre 2016), di passare a una tariffa a consegna anziché alla remunerazione oraria per i corrieri da luglio 2017 e, nel 2019, di ridurre questa tariffa. In **Italia**, i lavoratori di Foodora hanno fatto uno sciopero nell'ottobre 2016 dopo la decisione della società di passare gradualmente dalla retribuzione oraria (5,60 € all'ora) alla retribuzione a consegna (2,70 € per consegna). La controversia è anche derivata dal rifiuto dell'azienda di soddisfare una serie di richieste avanzate a giugno da un gruppo di addetti alle consegne e discusse con i dirigenti a luglio. Oltre alle questioni retributive, incluso anche il divario nelle tariffe offerte a Torino rispetto a Milano, le richieste dei lavoratori riguardavano la copertura dei costi per la manutenzione di biciclette e motociclette, la fornitura di uno smartphone dedicato, la possibilità di conoscere la posizione del cliente contestualmente alla posizione del ristorante, e non solo una volta raggiunto il ristorante, e altri aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro. Pochi mesi dopo, spinti da tensioni simili, anche i lavoratori di Deliveroo a Milano hanno scioperato. Le proteste guidate da nuovi sindacati di “rider” hanno raggiunto anche Bologna e, nel 2018, Roma, coinvolgendo anche lavoratori di altri attori, come Just Eat e Glovo. In **Polonia**, negli anni 2017-2018 sono state organizzate grandi proteste dei tassisti contro Uber e i suoi conducenti. L'accusa principale formulata dai tassisti era quella di concorrenza sleale poiché non erano soggetti agli stessi obblighi, come avere un tassametro, pagare i contributi sociali, superare l'esame e avere la licenza di taxi, ecc. In **Spagna**, i Corrieri per i Diritti dei Lavoratori (*Riders for Workers' Rights*) hanno iniziato uno sciopero nel 2017; tuttavia, il diritto di sciopero per i lavoratori autonomi non è riconosciuto e pertanto non ha comportato alcun miglioramento delle condizioni di lavoro dei corrieri di Deliveroo.

Ruolo dei sindacati e possibili nuove forme di rappresentanza sul lavoro per i lavoratori e le lavoratrici della *gig economy*

Riconoscimento giuridico

Diritto di associazione sindacale, diritto di esercitare azioni collettive

A causa del fatto che lo status occupazionale dei lavoratori su piattaforma non è chiaramente definito, anche i diritti fondamentali dei lavoratori, come il diritto di aderire ad un sindacato e di contrattare collettivamente e il diritto di sciopero, devono essere confermati e riconosciuti dagli stati. In **Italia**, il diritto di aderire ad un sindacato è protetto dalla Costituzione (art. 39) indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro, così come il diritto di sciopero (art. 40). In assenza di disposizioni di legge specifiche, la giurisprudenza ha interpretato tale diritto come riguardante tutti i lavoratori in una posizione economicamente dipendente, compresi i lavoratori parasubordinati e persino gli imprenditori senza dipendenti. Tuttavia, uno sciopero di lavoratori atipici è abbastanza insolito, dato l'alto rischio di non vedere rinnovato il loro contratto. In effetti, l'emblematica causa contro Foodora fa seguito al mancato rinnovo dei contratti atipici di quei corrieri che avevano preso parte alle prime manifestazioni in cui si chiedevano adeguate protezioni.

In **Spagna**, l'11 febbraio 2019 il Tribunale del lavoro di Madrid ha dichiarato nullo il licenziamento di un lavoratore autonomo di Glovo, licenziato per aver partecipato a uno sciopero spontaneo. Il Tribunale ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro confermando il diritto di sciopero come un diritto fondamentale. Il giudice ha sottolineato la definizione unilaterale, da parte della piattaforma, delle clausole contrattuali, "tra cui tredici diverse ragioni per la risoluzione del contratto" e l'assenza di responsabilità da parte del lavoratore sui risultati, sull'organizzazione della produzione e sulle vendite, essendo mediati esclusivamente dalla piattaforma. In **Polonia**, prima del 2019, solo i dipendenti - vale a dire coloro che sono assunti con contratti di lavoro subordinato - erano legittimati ad aderire ai sindacati e, quindi, a contrattare collettivamente. I lavoratori autonomi e i titolari dei contratti di diritto civile erano formalmente esclusi dalle tutele collettive. La modifica della normativa sui sindacati ha esteso il diritto all'adesione al sindacato (e quindi anche il diritto alla contrattazione collettiva) anche ai lavoratori autonomi e ai titolari di contratti di diritto civile. In questo modo, anche il diritto di sciopero è stato confermato indirettamente per entrambi i gruppi. Tuttavia, una condizione preliminare per avviare lo sciopero è che i lavoratori all'interno dell'azienda siano rappresentati da un sindacato (o costituito a livello aziendale o un'associazione sindacale esterna) e che si sia intrapreso un confronto con il datore di lavoro tramite un meccanismo di risoluzione delle controversie a più stadi (incluso un referendum valido sullo sciopero). Nella pratica risulterebbe difficile soddisfare questi criteri formali anche qualora la piattaforma accettasse di riconoscersi formalmente come datore di lavoro nel processo di mediazione. In questo contesto, le normali proteste civili rappresentano una forma più adeguata ad esprimere il malcontento.

Come già accennato in precedenza, l'articolo 60 della legge sul lavoro ha confermato il diritto di sciopero, di adesione ai sindacati e alla contrattazione collettiva in **Francia**. In **Germania**, i lavoratori autonomi possono affiliarsi ai sindacati. Il sindacato del settore dei servizi Ver.di, ad esempio, ha una tradizione nell'organizzazione dei giornalisti autonomi. I giornalisti appartengono a una delle poche eccezioni di lavoratori autonomi fatte dalla Legge sulla contrattazione collettiva del 1949 per la quale è possibile stipulare un contratto collettivo.

In generale, i lavoratori autonomi non sono coperti da accordi collettivi.

Codici di condotta

Se è difficile negoziare contratti collettivi con le piattaforme, vi sono esperienze di soluzioni alternative, come i codici di condotta a cui le piattaforme si vincolano volontariamente.

Nel 2015, la piattaforma Testbirds ha avviato il **Codice di Condotta** per le piattaforme digitali con l'obiettivo di fornire linee guida generali su come agire riguardo al "lavoro della folla" (*crowdwork*) e, quindi, di stabilire una base, che integri la normativa applicabile, per una cooperazione giusta e leale tra i fornitori di servizi, i clienti e i *crowdworkers*. All'iniziativa hanno aderito ben otto piattaforme, vale a dire Testbirds, Clickworker, content.de, Crow Guru, Streetspot, appJobber, ShopScout e BugFinders. Il codice prevedeva le seguenti protezioni: obbligo informativo sulle normative legali e fiscali applicabili; retribuzione equa, puntuale e trasparente; descrizione delle attività e del programma di lavoro, facilitazione della comunicazione tra lavoratori e piattaforme; libertà del lavoratore di accettare i compiti, assistenza e supporto tecnico nello svolgimento del lavoro; giustificazione scritta sul rifiuto di progetti svolti; protezione dei dati personali. In vista di un confronto con le piattaforme, il sindacato tedesco IG Metall, insieme a sindacati da Austria, Canada, Danimarca, Svezia e Stati Uniti, ha tenuto un seminario a Francoforte e, in seguito, ha pubblicato la cosiddetta "**Dichiarazione di Francoforte**". L'IG Metall ha poi spinto per la modifica del Codice di Condotta al fine d'introdurre la garanzia di adottare "tariffe in uso a livello locale". Questo risultato non ha soddisfatto la richiesta di applicazione del salario minimo, ma è stato visto dall'IG Metall come un importante primo passo sulla strada verso l'accettazione del salario minimo nazionale come standard salariale (*per i dettagli si veda Germania, Rapporto sui Casi Studio nazionali, pp. 4-8*)

Per quanto riguarda la Francia, nella primavera del 2018, nel contesto del disegno di legge sulla riforma della formazione professionale, è stato introdotto un emendamento che consente alle piattaforme di adottare "codici di buona condotta" unilaterali che specificano le condizioni per l'esercizio della loro responsabilità sociale. L'emendamento approvato alla fine è stato respinto dalla Corte costituzionale nell'estate del 2018. Il progetto dei codici è stato reintrodotta nell'autunno 2018, nell'ambito del progetto di legge quadro sulla mobilità, adottato nel dicembre 2019 (legge n. 2019-1428). Esso consente alle piattaforme che operano nel trasporto passeggeri e nella consegna di prodotti di adottare codici unilaterali (articolo 44 della legge). Infine, l'articolo 48 autorizza il governo ad adottare misure legislative entro un periodo di 12 mesi per determinare i termini e le condizioni per la rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme. Nella versione iniziale della legge adottata, le piattaforme che adottavano i codici validati dalle autorità amministrative erano protette dalla riqualificazione dei lavoratori che intermediano. La Corte costituzionale ha escluso questa opzione sanzionandola come incostituzionale.

A seguito della mobilitazione dei ciclofattorini, nel 2018, è stata adottata la **Carta dei Diritti Universali del Comune di Bologna**. Questa carta non vincolante ha proposto un elenco di obblighi per le piattaforme digitali e di protezioni per i corrieri: obbligo di fornire ai corrieri una descrizione dettagliata del lavoro, compenso minimo e altre tutele salariali, diritto a non eseguire le prestazioni lavorative in caso di condizioni meteorologiche avverse, diritto alla non discriminazione, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, obbligo di fornire dispositivi di protezione individuale e di rimborsare interamente o parzialmente i costi per la manutenzione degli strumenti di lavoro, diritto di disconnessione, protezione dei dati personali, diritto di costituire o aderire a un sindacato e diritto di assemblea, istituzione di un tavolo di monitoraggio semestrale che

coinvolga le parti firmatarie, ecc. La carta è stata firmata solo dai fornitori locali, mentre le grandi piattaforme hanno rifiutato di aderire argomentando che l'introduzione di discipline locali avrebbe compromesso l'applicazione di una regolamentazione nazionale. Seguendo l'esempio della Carta, sono stati avviati il disegno di legge della Regione Lazio (2018) e la proposta di legge della Regione Piemonte (2019) (vedi sopra) (*per i dettagli si veda State of the Art Report, Italy, pagg. 46-47*).

Ufficio del Difensore Civico (Ombudsman)

Nel 2017 l'ufficio del **Difensore Civico** è stato istituito in Germania come un effetto diretto delle iniziative della IG Metall al fine di applicare le disposizioni del Codice di condotta e di risolvere i conflitti tra le piattaforme digitali e i lavoratori. L'ufficio del Difensore Civico è composto da cinque membri, tra cui un rappresentante di una delle piattaforme, un rappresentante dell'Associazione Tedesca di *Crowdsourcing* (*Deutscher Crowdsourcing Verband, DCV*) e due rappresentanti dei lavoratori (un *crowdworker* e un membro del sindacato). Complessivamente, finora sono stati trattati circa 30 casi, tutti risolti consensualmente con il coinvolgimento dell'ufficio del Difensore Civico.

Cooperazione con gli ispettorati del lavoro

Se la diretta rappresentanza dei lavoratori su piattaforma non è pienamente possibile, i sindacati cercano di intraprendere anche alcune azioni alternative sotto forma di cooperazione con gli ispettorati del lavoro. In **Polonia**, NSZZ "Solidarność" si è rivolto all'ispettorato nazionale del lavoro per condurre una verifica su Uber nel 2019. La verifica ha riguardato principalmente problemi di salute e sicurezza, ma anche irregolarità nei pagamenti ai lavoratori. L'ispettorato ha concluso, nella relazione post-verifica, che la legislazione attuale non è sufficiente a controllare tutte le pratiche seguite nell'ambito del modello aziendale Uber (e in modelli simili). In **Spagna**, i sindacati UGT e CCOO hanno segnalato alla Direzione Generale delle Ispezioni del Lavoro e all'ispettorato della Previdenza Sociale società come Glovo, Deliveroo, Uber Eats e Stuart, sostenendo che impiegassero falsi lavoratori autonomi. La maggior parte delle sentenze ha confermato le denunce dei sindacati, con esiti favorevoli ai lavoratori.

Buone prassi dei datori di lavoro

Vi sono anche alcuni esempi d'iniziativa intraprese dalle stesse piattaforme digitali volte a creare un ambiente di lavoro equo. Tali iniziative tentano di garantire ai lavoratori sicurezza e autonomia con il coinvolgimento di attori terzi, al contempo consentendo agli imprenditori di beneficiare della protezione garantita ai dipendenti inquadrati in cooperativa o come un collettivo di lavoratori autonomi. In **Francia**, un'iniziativa su larga scala chiamata **Coopcycle** è stata creata da un collettivo di attivisti e addetti alle consegne con l'obiettivo di sostenere la nascita e la crescita di aziende su piattaforma cooperative ed eque (vedi sopra). In **Spagna**, una start-up con sede a Siviglia chiamata "**Mission Box**" ha assunto corrieri con un contratto subordinato. Ciò dimostra che non vi è nulla che impedisca alle piattaforme di applicare normative sul lavoro vincolanti e di competere all'interno di altre piattaforme digitali, senza che sia necessario modificare la legislazione applicabile sul lavoro.

Organizzazione sindacale e servizi per i lavoratori e le lavoratrici della *gig economy*

I sindacati cercano di organizzare i lavoratori nel loro ambiente di lavoro. Ciò pone una serie di sfide laddove la natura del *gig work* è caratterizzata dalla mancanza di un luogo di lavoro fisico, dalla dispersione dei lavoratori, da modelli di orario di lavoro flessibile, da rapporti di lavoro occasionali e dall'uso di nuove tecnologie (sia dispositivi digitali che applicazioni online). I lavoratori su piattaforma hanno quindi esigenze specifiche di lavoro che dovrebbero essere affrontate separatamente e in una nuova forma. Inoltre, anche l'opinione pubblica su piattaforme digitali e operatori del settore non è ancora del tutto formata, pertanto i sindacati indirizzano le loro azioni anche al pubblico in generale.

Nuove strategie organizzative sindacali

I sindacati in tutta Europa adattano le nuove strategie nell'organizzazione dei lavoratori. Prima di tutto, cercano di raggiungere i lavoratori su piattaforma lì dove si trovano, il che significa sia nello spazio virtuale che nelle strade in cui si svolgono il lavoro. I lavoratori della *gig economy* sono raggiungibili attraverso i social media, i forum tematici e le piattaforme online dedicate (vedi più sotto). Gli attivisti sindacali distribuiscono volantini che incoraggiano a unirsi ai sindacati e contengono informazioni sui servizi dedicati ai lavoratori su piattaforma. Inoltre vengono organizzati alcuni eventi in spazi pubblici, come il flash mob di Colonia, che attirano l'attenzione dell'opinione pubblica e dei lavoratori. Queste strategie sono state applicate in **Germania** dall'IG Metall, e dai Ver.di (che hanno lanciato un ufficio speciale rivolto ai fornitori indipendenti e ai lavoratori autonomi). In **Francia**, l'UNSA ha intrapreso le prime azioni rivolte ai *gig worker* nel 2015 modificando lo statuto al fine di poter affiliare gli autisti indipendenti. Anche la FO e la CFDT associano autisti indipendenti, mentre la CGT ha creato delle sezioni locali per i fattorini. Attualmente, tutti i sindacati rappresentativi hanno dei servizi rivolti ai lavoratori della *gig economy*. Un'iniziativa originale per i liberi professionisti è stata lanciata dalla Confederazione democratica del lavoro francese (CFDT) nel dicembre 2016, con la creazione della piattaforma "Union". Sono stati inoltre creati nuovi collettivi indipendenti, come il CLAP (*Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens*) per gli addetti alle consegne. In **Italia**, i primi tentativi di sindacalizzazione dei lavoratori su piattaforma sono iniziati nel 2017 con un questionario online lanciato da UILTUCS, il sindacato dei lavoratori del settore commerciale e dei servizi, affiliato alla UIL, sulle condizioni di lavoro e sulle aspettative dei lavoratori nei confronti dei sindacati. Il sindacato ha contattato gli addetti alle consegne per le strade, in particolare a Milano, per discutere dei loro problemi e affiliarli. Una strategia simile è stata adottata dalla CGIL, che ha lanciato una campagna a luglio 2019 con volantini e iniziative in piazze e negozi in cui i corrieri s'incontrano. I corrieri hanno anche organizzato scioperi e campagne attraverso movimenti indipendenti, specialmente nelle grandi città. In **Spagna**, i sindacati - in particolare UGT e CCOO - stanno attualmente adattando la loro struttura in modo da essere in grado di rappresentare gli interessi dei lavoratori che operano con diverse forme contrattuali. Ciò include l'esplorazione di nuova modalità organizzative per i lavoratori digitali che integrino quelle tradizionali (per i dettagli si veda di seguito).

Servizi forniti in modo tradizionale e online

I sindacati hanno sviluppato una serie di servizi indirizzati direttamente ai lavoratori della *gig economy* o a gruppi più ampi di lavoratori indipendenti impiegati con formule occasionali. Nello specifico, sono stati creati alcuni servizi su piattaforma erogati online:

- <http://faircrowd.work/> - una piattaforma online avviata da IG Metall, la Camera di Lavoro Austriaca, la Confederazione Austriaca dei Sindacati e Unionen che mira alla valutazione da parte dei lavoratori delle piattaforme digitali basata su sondaggi con i lavoratori e sullo scambio di informazioni sulle esperienze dei lavoratori. Il portale contiene anche altre informazioni utili, come informazioni di base riguardanti il lavoro su piattaforma, contatti con i sindacati che organizzano i lavoratori della *gig economy*, il link alla "Dichiarazione di Francoforte";
- <https://selbststaendigen.info/> - una piattaforma online gestita da Ver.di indirizzata a collaboratori indipendenti (lavoratori autonomi, lavoratori gig, ecc.) che forniscono consulenza legale, contrattuale e fiscale sia ai membri sindacali sia ad altri collaboratori indipendenti. A quest'ultimo gruppo è richiesto un contributo economico per ricevere supporto, mentre per i membri del sindacato l'accesso al servizio è coperto dalle loro quote associative;
- <http://www.turespuestasindical.es/> - una piattaforma online gestita da UGT per informare e consigliare i lavoratori su piattaforma in Spagna. Gli obiettivi di questa piattaforma includono l'informazione, la rivendicazione dei diritti, l'organizzazione e la denuncia, oltre a servire come strumento per incoraggiare la partecipazione ai sindacati;
- <https://precaritywar.es/> - una piattaforma online gestita da CCOO rivolta ai lavoratori atipici che mira a fornire assistenza legale ai corrieri delle piattaforme digitali che operano a Madrid;
- **Piattaforma sindacale per i freelance** creata dalla CFDT che li supporta con un'assicurazione contabile, civile e professionale, un'assicurazione sanitaria complementare e consulenza legale, e assistenza reciproca tra i membri. Il progetto è stato relativamente inattivo tra il 2016 e il 2019 e ha ricevuto un nuovo impulso nel 2019 con la creazione di un'associazione sostenuta ma indipendente dalla CFDT.

Inoltre, i sindacati hanno sviluppato nuovi servizi al fine di soddisfare le esigenze specifiche dei lavoratori della *gig economy* con le modalità tradizionali. Ad esempio, la UILTUCS ha istituito un help-desk per supportare i lavoratori delle piattaforme con servizi di consulenza fiscale e legale.

Ricerca e cooperazione

Ci sono anche alcune iniziative di ricerca e cooperazione intraprese dai sindacati al fine di aggiornare le conoscenze su un fenomeno in continua evoluzione e preparare risposte adeguate. In **Italia**, la UILTUCS ha istituito un Osservatorio sulle condizioni di lavoro dei lavoratori della *gig economy*. Alcuni comitati locali con compiti di monitoraggio del lavoro su piattaforma sono stati creati a livello locale. In **Francia**, la rete Sharers & Workers è stata istituita da IRES e Astrees nel 2015 con l'obiettivo di interconnettere i diversi stakeholder (sindacati, ricercatori, esperti, attori pubblici) dell'economia digitale per riflettere collettivamente sul futuro del lavoro e delle relazioni sociali. Dal 2016 700 parti interessate hanno partecipato alle Giornate Sharers & Workers. A livello dell'**UE**, l'ETUC, l'IRES e ASTRESS hanno lanciato l'Osservatorio Europeo sulle Piattaforme di Lavoro Digitali. L'Osservatorio mira a mappare e valutare le pratiche esistenti di rappresentanza dei lavoratori e di dialogo sociale all'interno delle piattaforme, e a sviluppare nuovi metodi di rappresentanza e dialogo insieme alle parti interessate, in particolare i lavoratori delle piattaforme, a livello europeo.

CONCLUSIONI

L'analisi comparata attuata nel corso del progetto ha messo in luce alcune sfide comuni tra i paesi coperti. Le più grandi piattaforme di lavoro sembrano eludere sia le disposizioni concernenti le professioni e i settori regolamentati, come i servizi di taxi, sia la normativa sul lavoro, automatizzando i processi decisionali attraverso algoritmi e/o usando la concorrenza tra i lavoratori, innescata dal loro "marketplace", per esercitare pressione sulla loro retribuzione e disponibilità a lavorare traslando così il rischio d'impresa sui lavoratori autonomi. L'uso di questi nuovi strumenti per organizzare la produzione e gestire la forza lavoro rappresenta uno "stress test" per i sindacati e il dialogo sociale, nonché per l'efficacia dei sistemi di regolamentazione e sanzione. Ciò vale in particolare per le scelte politiche in materia di disciplina dei diritti dei lavoratori e del mercato del lavoro, e per la capacità di includere le piattaforme nei sistemi esistenti di contrattazione collettiva e di rappresentanza a livello aziendale.

In Germania, l'IG Metall è riuscito a ottenere forme "prodromiche" di contrattazione collettiva su piattaforme di *crowdwork*, discutendo di possibili modifiche e miglioramenti del Codice di condotta adottato volontariamente dalle piattaforme e includendo alcune garanzie per i lavoratori della *gig economy*. La Svezia sembra andare anche oltre. Come osservato da Unionen, le piattaforme hanno mostrato la tendenza a favorire accordi di contrattazione collettiva per superare i problemi di reputazione e accreditare se stesse nei confronti di clienti e lavoratori in un contesto caratterizzato da un'alta densità sindacale e un forte ruolo della contrattazione collettiva nel definire le condizioni di lavoro.

La pretesa di Uber di non eseguire un servizio di taxi è stata confutata da tribunali o ispettorati in tutti i paesi coperti, mentre il progetto ha osservato una tendenza nel vedere riconosciuta l'esistenza di fatto di una relazione datore di lavoro/lavoratore subordinato attraverso sentenze dei tribunali o decisioni delle autorità ispettive riguardanti le piattaforme di consegna pasti in Francia, Spagna e, infine, Italia. La Polonia sembra invece presentare un significativo divario legislativo rispetto al lavoro su piattaforma. Solo nel settore del trasporto su strada (che copre le piattaforme simili a Uber) sono state introdotte nuove norme in questo paese, ma con l'intento di uniformare la posizione dei tassisti tradizionali e di quelli su piattaforma. La riforma, riducendo i requisiti richiesti per esercitare l'attività di taxi, ha avuto l'effetto di deregolamentare il settore.

Tuttavia, il modello di business su piattaforma si è anche confrontato con delle istituzioni del mercato del lavoro indebolite da oltre due decenni di flessibilità e, in seguito, di politiche di austerità. L'introduzione di regimi fiscali e previdenziali semplificati per i lavoratori autonomi o i "mini-jobbers", le lacune nella regolamentazione del lavoro parasubordinato, le deboli protezioni accordate ai lavoratori autonomi (soprattutto in termini di diritto di sciopero e retribuzione minima), e l'incapacità in alcuni paesi di affrontare il lavoro non dichiarato (compreso tramite il ricorso illeggittimo a contratti autonomi o, come in Polonia, "di diritto civile"), sono tutti fattori che precedono l'esplosione del lavoro su piattaforma, spesso fiorente in comparti già precarizzati.

A tal proposito, i partner del progetto hanno identificato una serie di 13 raccomandazioni intese a sfruttare le funzionalità delle piattaforme a vantaggio dei

lavoratori. L'uso di strumenti digitali da parte delle imprese delle piattaforme può facilitare il monitoraggio e l'applicazione dei diritti dei lavoratori da parte delle istituzioni pubbliche, anche in attività spesso confinate all'economia sommersa. Allo stesso tempo, ai lavoratori della *gig economy* devono essere garantiti nuovi diritti riguardanti le peculiarità del lavoro su piattaforma, mentre i forum e le chat possono diventare nuovi canali attraverso i quali i sindacati raggiungono e informano i lavoratori e questi ultimi si organizzano.

Pur restando aperte all'adattamento e all'interpretazione nel contesto di riferimento, le raccomandazioni possono raggiungere il loro pieno potenziale se accompagnate da riforme politiche che affrontano il più vasto spettro di limiti e lacune esistenti nella regolamentazione e nel monitoraggio del lavoro atipico ed autonomo; troppo spesso un'opzione economica per evitare i costi e i vincoli associati ai contratti di lavoro standard. Facendo luce sui modelli di business e sulle attività esistenti nella cosiddetta "*gig economy*" e su possibili iniziative per migliorare i diritti dei lavoratori, ci auspichiamo di ispirare politiche che promuovano l'occupazione e la crescita attraverso la giustizia sociale, ristabilendo al contempo il principio che il lavoro non è una merce.

BIBLIOGRAFIA

Borowska, A. (2018), 'Rozliczenie kierowców korzystających z aplikacji Uber', in: Poradnik Przedsiębiorcy (portal), 18 Maggio 2018, disponibile a: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-rozliczenie-kierowcow-korzystajacych-z-aplikacji-uber>.

Cydzik, S. (2016), 'Związki zawodowe taksówkarzy pozwały Ubera', in: Rzeczpospolita, 22 Novembre 2016, disponibile a: <https://www.rp.pl/Kon-sumenty/311229908-Zwiazki-zawodowe-taksowkarzy-pozwaly-Ubera.html>.

Catà, J. and Pueyo, P. (2019), 'Cabify returns to Barcelona using loophole against new restrictions', in: El País, 7 Marzo 2019, disponibile a: https://elpais.com/elpais/2019/03/07/inenglish/1551956650_438232.html.

Commissione di codificazione (2018), 'Projekt Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy', Waesaw.

Chagny, O. (2020), 'Le service de transport public particulier de personnes à l'épreuve des plateformes: les enjeux de la régulation sectorielle', Chronique Internationale de l'Ires (in corso di pubblicazione).

Däubler, W. (2015), 'Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork', Bund-Verlag, Frankfurt.

Dolata, U. (2018), 'Privatisierung, Kuratisierung, Kommodifizierung: Kommerzielle Plattformen im Internet', SOI Discussion Paper, no. 2018-04.

Durant, R. (2019), 'Uber's Profitability Problem Is Structural', Seeking Alpha, disponibile a: <https://seekingalpha.com/article/4287055-ubers-profitability-problem-structural>.

Eurofound (2015), 'New forms of employment', Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibile a: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

European Commission (2017), 'The Social Protection of Workers in the Platform Economy', Brussels, disponibile a: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).

Faioli, M. (2018), 'Introduction on How to matchmake Gig Economy with Labour Standards', Economia & Lavoro, no. 2, pp. 7-14.

Faioli, M. (ed.) (2019), 'Il lavoro nella gig economy', I Quaderni del CNEL, disponibile a: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207.

Gonzalez Gago, E. (2018), 'Case study – gaps in access to social protection for economically dependent self-employed in Spain', European Commission, Brussels.

ILO (2018), 'Digital Labour Platforms and the Future of Work', Geneva.

- Kosiński, D. (2016), 'Uber nagrodzi uprzejmych klientów. Niegrzeczni mogą mieć poważne problemy', in: Spidersweb(blog), 4 November 2016, available at: <https://www.spidersweb.pl/2016/11/uber-oceny.html>.
- Langley, P. and Leyshon, A. (2016), 'Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation', Finance and Society, disponibile a: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf.
- McAfee, A. and Brynjolfsson, E. (2017), 'Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future', Norton, New York.
- Rozwadowska, A. (2018), 'Lex Uber w zamrażarce. Taksówkarze szykują więc dwa protesty. Przeciwko Uberowi, Taxify i pustym obietnicom rządu', in: Wyborcza.pl (portal), 16 Settembre 2018, disponibile a: <http://wyborcza.pl/7,155287,23916942,be-da-dwa-wielkie-protesty-taksowkarzy-przeciwko-uberowi-i-taxify.html>.
- Sanz, P., Iudicone, F. and Biletta, I. (2017), 'Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)', Eurofound, Dublin.
- Sarzana, M. (2019), 'Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders', in: Lavoro Diritti Europa, no. 1, disponibile a: <https://www.lavoro-dirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rappor-to-di-lavoro-con-i-riders>.
- Schmidt, F. A. (2017), 'Digital Labour Markets in the Platform Economy', Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Sendrowicz, B. (2016), 'Uber tylko z działalnością gospodarczą', in: Gazeta-Pra-ca.pl (portal), 27 Gennaio 2016, disponibile a: <http://gazetapraca.pl/gazeta-praca/1,90443,19541056,uber-tylko-z-dzialalnoscia-gospodarcza-po-19-lute-go-fir-ma-bedzie.html>.
- Singh, S. (2019), 'The Soon To Be \$200B Online Food Delivery Is Rapidly Changing The Global Food Industry', in: Forbes, 9 Settembre 2020, disponibile a: <https://www.forbes.com/sites/sarwantsingh/2019/09/09/the-soon-to-be-200b-online-food-delivery-is-rapidly-changing-the-global-food-industry/>.
- Srnicek, N. (2017), 'Platform Capitalism', Polity Press, Cambridge.
- Sowa, T. (2016), 'Uber a działalność gospodarcza – poradnik dla kierowców', in: IFirma (portal), 16 Febbraio 2016, disponibile a: <https://www.ifirma.pl/poradnik-przedsiębiorcy/uber-a-dzialalnosc-gospodarcza-poradnik-dla-kierowcow.html>.
- Szczepaniak, P. and Szczygieł, K. (2016), 'Uber jedzie na gapę', in: oko.press (web-site), 28 Settembre 2016, disponibile a: <https://oko.press/uber-jedzie-na-gape/>.
- The Guardian (2016), 'Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure', disponibile a: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-pro-test-london-changes-pay-structure>.
- Ziobrowska, J. (2017), 'Uberyzacja gospodarki – szansa czy zagrożenie?', in: OK-Wroclaw (website), 8 Maggio 2017, disponibile a: <http://okwroclaw2018.org/uberzac-ja-gospodarki-szansa-zagrozenie/>.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu