

Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy?

Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp

Massimo De Minicis
INAPP

Silvia Donà
INAPP

Manuel Marocco
INAPP

Obiettivo primario di questo scritto è colmare il gap informativo relativo alle caratteristiche socio-anagrafiche di quanti lavorano per le piattaforme digitali di lavoro in Italia. A tal fine sono utilizzati i dati provenienti dall'edizione 2018 dell'indagine Inapp PLUS (*Participation Labour Unemployment Survey*). Oltre ad essere ricostruita ai fini comparativi la risposta regolativa (o giurisprudenziale) adottata in altri Paesi europei per disciplinare il fenomeno, è commentato il cosiddetto Decreto Rider – che ha introdotto una specifica disciplina di tutela per i ciclo-fattorini in Italia. Dalle evidenze empiriche emergono dei bisogni ricollegabili allo svolgimento del lavoro digitale, cui solo in parte la legislazione approvata ha saputo/potuto rispondere.

The primary aim of this article is to fill the information gap relating to the socio-personal characteristics of those who make professional use of digital platforms in Italy. To this end we use the 2018 edition of the INAPP-PLUS survey (Participation, Labor, Unemployment, Survey). In addition to reconstructing, for the purposes of comparison, the regulatory (jurisprudential) response adopted in other European countries to regulate the phenomenon, we comment on the so-called Rider Decree, which introduced specific protection protocols for cycle messengers in Italy. The empirical evidence brings to light requirements relating to the performance of digital work, to which legislation to date has responded only in part.

DOI: 10.1485/2532-8549-202003-9

Citazione

De Minicis M., Donà S., Marocco M. (2020), Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy? Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp, *Sinapsi*, X, n.3, pp.125-145

Parole chiave

Economia delle piattaforme
Tutele del lavoro
Condizioni di lavoro

Key words

Gig economy
Employment security
Working conditions

1. Premessa

Obiettivo primario di questo scritto è quello di colmare il gap informativo relativo alle caratteristiche socio-anagrafiche di quanti in Italia lavorano per le piattaforme digitali di lavoro (*Labour platform*, LP).

Le piattaforme informatiche, e più in generale la rete Internet, sono infatti ormai da tempo anche un mercato 'virtuale', in cui si svolgono 'reali' interazioni

economiche che si sviluppano accanto o separatamente a quelle offline (Srniczek 2017). Già nell'*Agenda europea per l'economia collaborativa* del 2016 la Commissione sottolineava che lo sviluppo di questa economia, rendendo incerte alcune tradizionali categorie (consumatore/prestatore di servizi; lavoratore subordinato/autonomo, ecc.), finisce per rendere altrettanto incerti diritti e obblighi di coloro che vi partecipano e ne be-

neficiano¹. Semplificando, in uno stadio di mera condivisione non professionale di beni e servizi (*Sharing economy*, appunto), secondo la Commissione, potrebbe non essere indispensabile sottoporre queste attività alle tipiche regole di tutela del contraente debole (consumatore/lavoratore) che, in genere, si applicano quando il rapporto è invece impresa e cliente, oppure datore di lavoro e lavoratore subordinato.

Le nostre principali domande di ricerca, pertanto, sono: è possibile tracciare un identikit dei lavoratori delle LP? Inoltre, il lavoro online – e in genere le attività economiche online – hanno raggiunto un certo grado di maturità professionale o sono fenomeni che permangono allo stadio di *Sharing economy*? Infine, quali rischi e bisogni – se ne esistono – sono rilevabili in connessione in particolare allo svolgimento, tramite la Rete, di attività lavorative?

La risposta a questi quesiti appare propedeutica alla costruzione di una risposta regolativa adeguata di tale fenomeno. Infatti, quando l'attività trasla dal mondo virtuale a quello reale, potrebbero riaffiorare quelle esigenze di tutela del contraente debole che hanno giustificato, e continuano a giustificare, la costruzione storica di uno specifico apparato di garanzia in favore dei lavoratori, in una parola, il Diritto del lavoro.

Per tentare di rispondere a questi quesiti, nell'edi-

zione 2018 dell'indagine Inapp PLUS (*Participation Labour Unemployment Survey*) è stato inserito il modulo *Gig economy*², volto a raccogliere informazioni sulle complessive interazioni economiche nella Rete³: oltre alla prestazione di opere e servizi tramite le LP, è stata considerata la locazione di beni immobili e la vendita online di beni consumo, manifestazioni, invece, quest'ultime delle *Capital platform* (Inapp e Guarascio 2018). L'indagine PLUS è nata nel 2005, è presente nel Piano statistico nazionale dal 2006, ed è giunta ormai alla sua ottava edizione. Suo obiettivo principale è di fornire stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano⁴.

Lo scritto è organizzato come segue. Nel paragrafo successivo è ricostruita ai fini comparativi la risposta regolativa (o giurisprudenziale) adottata in altri Paesi europei per disciplinare il fenomeno; quindi è commentata la legge 2 novembre 2019 n. 218 – il cosiddetto Decreto Rider – che ha introdotto una specifica disciplina di tutela per i ciclo-fattorini in Italia. Successivamente, sulla base dell'indagine Inapp è restituita una fotografia complessiva delle attività economiche svolte online in Italia, anche per meglio inquadrare il contesto generale in cui si muovono quanti utilizzano la rete a scopo di lucro; infine, è svolto un affondo sul

1 COM (2016) 356 final.

2 Letteralmente 'economia dei lavoretti'. Nella nostra accezione è un fenomeno caratterizzato dalla flessibilità lavorativa in cui un ruolo essenziale nella gestione del lavoro è svolto da algoritmi. Quanto al primo aspetto, secondo la definizione della Enciclopedia Treccani si tratta di un "Modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali". A dispetto di questa complessità sul fronte dei tipi contrattuali ricorrenti, ma anche delle mansioni svolte (dal professionista al semplice fattorino) la *Gig economy* ha una caratteristica fondamentale: il fatto che il lavoratore mette a disposizione il proprio lavoro sulla rete. La mediazione digitale, dunque, permette di avvicinare la domanda con l'offerta e nel caso della *Gig economy* si perfeziona uno scambio basato sul lavoro.

3 È stato rispettivamente chiesto: "Pensando a come può guadagnare denaro... Nell'ultimo anno, ha guadagnato denaro vendendo qualcosa online?"; "Nell'ultimo anno, ha guadagnato denaro accettando lavori attraverso questa tipologia di sito o app mobile, ad esempio portando con la macchina qualcuno da un luogo all'altro, consegnando pasti a domicilio, pulendo la casa di qualcuno o realizzando compiti (*Hit*) lavorativi online?"; "Nell'ultimo anno ha mai guadagnato denaro tramite l'affitto di una casa o di un appartamento mediante l'utilizzo di un sito online di home-sharing (condivisione casa), come ad esempio Airbnb o VRBO?"

4 Infatti, se la Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) dell'Istat fornisce gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro, l'indagine PLUS è principalmente finalizzata all'approfondimento di aspetti specifici, particolarmente problematici. L'indagine è rivolta a un campione di circa 45.000 individui residenti in Italia di età compresa tra i 18 ei 74 anni, dei quali per il 2018 circa 16.000 compongono la quota panel. Il modello di campionamento è stratificato sulla popolazione italiana, riportando pesi campionari analoghi a quelli della RFL dell'Istat. Gli strati dell'indagine sono definiti per regione (20 regioni amministrative), tipo di città (metropolitana/non metropolitana), età (cinque classi), sesso e stato di occupazione dell'individuo (occupato, disoccupato, studente, pensionato, altro inattivo/casalingo). Tutte le stime del presente lavoro sono ottenute riportando i pesi campionari.

lavoro digitale e su alcune caratteristiche dei lavoratori che prestano la loro attività tramite LP, caratteristiche che mettono in evidenza rischi e bisogni di tutela, cui solo in parte la legislazione approvata ha saputo/potuto rispondere.

2. La regolazione del lavoro tramite piattaforma: uno sguardo comparato

Le LP che offrono prestazioni lavorative, messe a disposizione con standard di realizzazione garantiti e monitorati, sono classificabili in due macrotipologie (De Stefano 2016). Quelle che mettono a disposizione attività lavorative da realizzarsi unicamente online, dette di *crowdwork*, e quelle dette di *work on demand via app*, ove la fase di candidatura, assegnazione e organizzazione delle stesse attività è svolta online, mentre l'esecuzione è realizzata offline, in presenza. Per le prime l'esperienza più significativa è quella di Amazon Mechanical Turk; per le seconde Uber, che organizza e coordina la domanda e l'offerta di trasporti privati, oppure Deliveroo e Glovo, che organizzano la distribuzione di pasti o merci a domicilio attraverso ciclo-fattorini (cd. rider).

Al termine di una gestazione veramente accidentata e lunga⁵, l'Italia è uno dei pochi Paesi al mondo ad aver dettato una disciplina di tutela specifica del fenomeno, seppure settoriale, in quanto relativa, appunto, ai soli rider.

Prima di considerare la specifica legislazione italiana, è utile analizzare quella adottata in altri Paesi europei o, in mancanza, le principali risposte sperimentate in tali Paesi⁶. Il diffondersi del lavoro su piattaforma, infatti, sta modificando sostanzialmente il modo di fare impresa e sfida in particolare il classico sistema binario della subordinazione e autonomia,

attorno a cui è organizzata a livello continentale la disciplina di protezione del lavoro. Inoltre, come in un altro caso ben noto a questa disciplina – la somministrazione di lavoro (cosiddetto interinale) – alla base del funzionamento delle piattaforme vi è un rapporto trilaterale (piattaforma, utente e lavoratore). Ciò può generare effetti distorsivi e, in effetti, due strategie di 'traslazione del rischio' sono state riscontrate nella prassi commerciale: in un caso la piattaforma si auto-qualifica quale mero gestore di servizi tecnologici (*Technology business model*) e così si sottrae a qualsiasi responsabilità in ordine ai rapporti tra lavoratori e utenti; in un altro, la piattaforma stipula con i lavoratori un contratto di lavoro autonomo (*Independent contractor business model*) al fine di mascherare lavoro dipendente e sottrarsi all'applicazione della disciplina di tutela riservata a quest'ultimo. I giuslavoristi, di fronte all'emergere del lavoro intermediato da piattaforme digitali, si sono orientati, sostanzialmente, lungo due approcci interpretativi: uno, per così dire, diretto e uno indiretto (Ratti 2016).

Nel primo, in sostanza, ci si concentra sul rapporto lavoratore e piattaforma. In quest'ambito, ad esempio, diversi autori sostengono che esistano numerose argomentazioni valide, tra cui il fatto che il lavoratore della piattaforma digitale sia sottoposto ai tipici poteri datoriali, fino ad arrivare al potere di cancellazione/sospensione dell'iscrizione (user ID) alla piattaforma, per qualificare il primo come lavoratore dipendente, con la conseguente applicazione delle tipiche tutele garantite dal diritto del lavoro nei vari ordinamenti nazionali al lavoro subordinato⁷. Vi è poi chi punta a introdurre una categoria intermedia, come è già avvenuto in diversi Paesi europei⁸. Altri ancora propongono

5 Si pensi che il cd. Tavolo Rider, un'iniziativa bandiera dell'Esecutivo Conte 1, si è insediato nel giugno 2018 e, di fatto, è rimasto senza esiti.

6 Per un'aggiornata e approfondita rassegna comparata si rimanda a Daugareilh *et al.* (2019).

7 Si veda in proposito, da ultimo, ad esempio la proposta di ampio respiro di De Stefano e Kountouris (2019), che propongono di ricostruire il campo di applicazione del diritto del lavoro attorno alla nozione di '*personal work relation*'. Secondo questi Autori: "[...] *the idea of 'personal work relation' can be used to define the personal scope of application of labour law as applicable to any person that is engaged by another to provide labour, unless that person is genuinely operating a business on her or his own account*". Ma si veda anche la proposta di Risak (2017), specificatamente volta a: "[...] *ensure fair working conditions in the platform economy*". L'Autore propone in proposito una Direttiva europea (*Platform work directive*), al cuore della quale sia prevista "[...] *a rebuttable legal assumption that the relevant underlying contractual relationship constitutes an employment contract between the platform worker and the platform*".

8 Ad es. negli Stati Uniti si è dibattuto, proprio per l'emergere del lavoro tramite piattaforme digitali, sull'ipotesi di 'modernizzare' il diritto del lavoro di quel Paese tramite l'introduzione di un *tertium genus*, ovvero sia l'*independent work*. Si veda la proposta di Harris e Krueger (2015).

no di concentrarsi sull'identificazione del datore di lavoro (Prassl e Risak 2017).

L'altro approccio – quello indiretto – si sviluppa a partire dall'esigenza di garantire un obbligo di trasparenza dei criteri di posizionamento, proporzionato e legittimo, da svilupparsi nell'ambito del diritto commerciale e della concorrenza; è infatti necessario garantire la protezione dei consumatori e la concorrenza leale nell'ambito di queste nuove condizioni di mercato (Busch *et al.* 2016). In questo contesto vi è chi, ad esempio, propone di qualificare i lavoratori delle piattaforme digitali quali lavoratori in somministrazione, in una logica di *market design*, prendendo spunto dalla teoria dei giochi (Faioli 2018). Altri, assimilano l'attività delle piattaforme digitali all'interposizione di manodopera – e non a quella di intermediazione – ricavandone così, allo stesso modo, l'indicazione a favore dell'utilizzo del modello disciplinare della somministrazione per interpretare il fenomeno, nonostante quel modello non possa essere *sic et simpliciter* 'trapiantato' nel nuovo contesto economico (Ratti 2016). Altri ancora (De Stefano e Wouters 2019) hanno sostenuto l'applicabilità alle piattaforme digitali di lavoro della disciplina internazionale sulle agenzie private per l'impiego (Convenzione OIL n. 181/1997) e in particolare del divieto di oneri in capo ai lavoratori e dell'obbligo del rispetto della privacy dei lavoratori. Perlomeno a livello europeo, questa opzione regolativa ha ricevuto un certo credito ed è stata ripresa dal Parlamento europeo, che nel 2017 ha richiesto alla Commissione di valutare se sia opportuno applicare al lavoro delle *Labour platform* la Direttiva sul lavoro tramite agenzia⁹.

La discussione sul tema rimane molto feroce e vari Paesi europei hanno sviluppato delle strategie di risposta per qualificare il lavoro tramite piattaforme digitali e garantire quindi delle tutele minime agli stessi lavoratori. Alcuni hanno optato per una legge specifica (come è accaduto prima in Francia e più di recente in Italia, ma solo per i rider e in Portogallo relativamente al solo trasporto di persone), ovvero si è fatto ricorso alla contrattazione collettiva (ha fatto da apripista la Danimarca). Le scelte rispecchiano le tradizioni dei rispettivi sistemi di relazioni industriali: al

modello scandinavo di astensionismo legislativo e a favore di una regolazione affidata alle parti sociali, si contrappongono quelli ove i parlamenti hanno deciso di intervenire, magari – come si dirà – anche affidando un ruolo suppletivo alla contrattazione collettiva. Ad ogni buon conto, la maggioranza dei Paesi europei non ha approvato una specifica legge: ci si è affidati alla magistratura, cui spetta decidere sulla qualificazione e quindi sulle tutele applicabili. A tal proposito va subito precisato, come si vedrà, che in diversi Paesi è possibile l'inquadramento anche in una categoria intermedia tra lavoro subordinato e autonomo, la quale garantisce almeno le tutele minime per i lavoratori, quali la fissazione di una retribuzione oraria, le tutele assicurative contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel contesto europeo, la Francia è stata la prima ad affrontare *économie des plateformes*. All'interno della legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 relativa al "lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e all'accompagnamento in sicurezza dei percorsi professionali", è stato disciplinato anche il lavoro tramite piattaforme digitali. La legge segna un passo importante a livello europeo, perché fa da apripista rispetto agli altri Paesi, in un provvedimento legislativo qualifica i lavoratori delle piattaforme digitali come autonomi, pur garantendo agli stessi una serie di diritti sociali minimi, quali l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quelle sulla formazione continua, il cui adempimento è in capo alla piattaforma. I lavoratori delle piattaforme digitali hanno altresì il diritto a essere rappresentati da un sindacato.

Nell'ordinamento francese, vige il classico sistema binario di qualificazione del lavoro (*salarié/travailleur indépendant*). Con la legge n. 2016-1088 si è chiuso il dibattito sulla qualificazione dei lavoratori tramite piattaforme digitali, qualificando gli stessi come *travailleurs indépendants*, ovvero lavoratori autonomi. Tuttavia, a testimonianza che il dibattito non è chiuso dall'intervento legislativo, va segnalata la recente sentenza della *Chambre sociale* del 4 marzo 2020 n.

9 Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 15 giugno 2017 su un'Agenda europea per l'economia collaborativa (2017/2003(INI)), § 46.

374, in cui la Cassazione francese ha riconosciuto la natura subordinata della prestazione lavorativa svolta da un autista di Uber. Questo perché, ha spiegato la Corte francese, la piattaforma, e nello specifico l'algoritmo, esercita pienamente i poteri direttivo e di controllo, tipici del rapporto di lavoro subordinato e, anzi, l'esercizio del potere di controllo può anche essere più invasivo di quello esercitato 'dal datore di lavoro classico'¹⁰, tanto che diventa molto rilevante controbilanciare e assicurare il diritto alla riservatezza e la corretta gestione e utilizzo dei dati raccolti a tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali di lavoro.

Nel Regno Unito, un ordinamento di *common law*, in assenza di una legge specifica, prevale il diritto formato sulla base dell'interpretazione dei giudici. Tra le cause più note si ricorda quella intentata da due ex driver contro Uber e decisa dal tribunale di Londra¹¹ nel senso della loro qualificazione quali *workers*. Il diritto britannico, infatti, prevede questa terza categoria accanto al lavoratore autonomo (*self-employed*) e quello subordinato (*employee*), riservando ai primi alcuni dei diritti riservati ai lavoratori subordinati, come il diritto alle ferie pagate e al salario minimo, le norme sull'orario di lavoro e contro la discriminazione, ma non la copertura in caso di licenziamento illegittimo. Secondo quanto previsto dall'ordinamento britannico una persona rientra tra i *workers* in presenza dei seguenti elementi: ha perfezionato un contratto in cui si impegna a svolgere un lavoro dietro compenso; questo si sostanzia in una somma di denaro o in qualche altra forma di profitto, ad esempio la promessa della conclusione di un contratto o di un lavoro futuro. Inoltre, il lavoro deve essere eseguito personalmente: infatti la possibilità di servirsi di un sostituto è limitata a una serie specifica di casi e il lavoratore non deve essere il gestore della propria attività di lavoro. Il Tribunale di Londra sul caso Uber ha specificato che i conducenti non gestiscono la propria attività di lavoro e, avendo le caratteristiche sopra esposte, vanno qualificati come *workers*.

Neppure in Germania esiste una legge specifica che regola il lavoro tramite piattaforme digitali ed è aperto il dibattito sulla sua qualificazione giuridica e le relative tutele da applicare. Il Codice di Sicurezza sociale tedesco (*Sozialgesetzbuch*, SGB), individua degli

elementi indiziari utili a questa qualificazione: l'eterodirezione dell'attività e l'inserimento nell'organizzazione di colui che impartisce le direttive. Un'ulteriore definizione di lavoratore subordinato deriva dal diritto tributario, ove è regolata l'applicazione dell'imposta sul reddito (*Lohnsteuer-Durchführungsverordnung*, LstDV). Secondo tale disciplina, i lavoratori subordinati "sono persone impiegate o occupate in un rapporto di lavoro per un ente pubblico o privato, le quali percepiscono un salario, in cambio della loro prestazione di lavoro". Il lavoratore è quindi sotto la direzione del datore di lavoro, dovendo eseguire le attività che lo stesso gli assegna e rispettare l'organizzazione aziendale. Non esiste invece una definizione del lavoro autonomo, che è desunta da quella di lavoro subordinato. I lavoratori autonomi sono pertanto tutti quelli che godono di un certo grado di indipendenza organizzativa. Nella giurisprudenza tedesca un indicatore specifico che permette di distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo è quello della 'dipendenza personale' (*Persönliche abhängigkeit*). Si tratta di una nozione molto ampia che considera vari fattori, quali il grado di assoggettamento alle direttive altrui e il livello di 'dipendenza organizzativa' (*Organisatorische abhängigkeit*), ovvero la dipendenza dagli strumenti e dall'attrezzatura forniti da un determinato soggetto. Nella dottrina tedesca il dibattito si è concentrato sulla domanda: questa particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, sottoposta alle precise direttive della piattaforma relative allo svolgimento della prestazione, è sufficiente a identificare la 'dipendenza personale' e di conseguenza a classificare il rapporto di lavoro come subordinato (Waas 2017)?

D'altro canto, anche l'ordinamento tedesco conosce una terza categoria intermedia tra autonomia e subordinazione, il cosiddetto 'lavoratore simil-dipendente'. Tale categoria ha la funzione di tutelare quei lavoratori, che, seppure formalmente autonomi, spesso, per le modalità di svolgimento della prestazione, sono assimilabili ai lavoratori subordinati (Perulli 2003). Il tratto tipico di questa categoria è la dipendenza economica dal committente, che si verifica quando il compenso ricevuto da un unico committente rappresenta la principale fonte di sostentamento del lavoratore, oppure, nel caso ci siano più committenti, il corri-

10 Per un approfondimento si veda Giubboni (2020).

11 Per un commento si veda Pacella (2017).

spettivo erogato da uno di essi corrisponda a più della metà del reddito complessivo del lavoratore. Secondo quell'ordinamento, a questi lavoratori, sebbene non sottoposti all'etero-direzione, spettano una serie di tutele in virtù della dipendenza economica ed in particolare il diritto alle ferie, le protezioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la parità di trattamento, la protezione dei dati personali, la rappresentanza sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva, mentre rimane esclusa la tutela in caso di licenziamento illegittimo. Sebbene il lavoratore su piattaforma potrebbe essere ricondotto alla figura del lavoratore simil-subordinato, tuttavia questa operazione incontra degli ostacoli. In concreto appare difatti complesso il raggiungimento della soglia relativa alla mono-committenza richiesta dalla legge (almeno il 50% del reddito complessivo da un unico committente) per lavoratori che spesso lavorano per diverse piattaforme.

Interessante è anche il caso danese, ove è stato firmato il primo contratto collettivo volto a regolamentare il lavoro domestico tramite piattaforma. L'accordo è entrato in vigore il primo agosto del 2018 ed è stato sottoscritto tra il sindacato danese 3F e *Hilfr*, una piattaforma di lavoro domestico. L'accordo distingue tra i lavoratori freelance e i *Super Hilfr*. Questi ultimi sono lavoratori che decidono di diventare dipendenti della piattaforma, piuttosto che rimanere liberi professionisti; mentre i freelance *Hilfr* possono divenire *Super Hilfr* al raggiungimento di una soglia di ore lavorate per la piattaforma (100 ore).

Ai freelance *Hilfr* spetta un compenso medio pari a 17 euro l'ora, integrato da un supplemento pari a 3 euro l'ora, per compensare l'assenza della malattia, ferie e pensione. I *Super Hilfr*, invece, hanno diritto a una paga minima oraria pari a 19 euro l'ora e alla malattia, ferie e pensione. Entrambe le categorie di lavoratori godono di un'assicurazione privata che copre infortuni e la responsabilità civile verso terzi¹².

Infine, in Belgio sono nate le cosiddette *Umbrella companies*, le quali attraverso lo strumento del con-

tratto di lavoro continuativo, anche in forma subordinata, forniscono alla persona interessata un insieme di coperture assicurative, nonché la riduzione degli oneri ricollegati alla riscossione del compenso. Queste imprese gestiscono quindi gli oneri amministrativi relativi all'erogazione dei compensi e offrono anche una copertura previdenziale. Inoltre, hanno costituito dei fondi per coprire i rischi dei lavoratori, intervenendo ad esempio in caso di perdite per i ritardi nei pagamenti da parte dei committenti, o in caso di inadempienze degli stessi, svolgendo quindi anche una funzione mutualistica¹³.

3. Il cosiddetto Decreto Rider: una legislazione settoriale con alcune incognite

Come anticipato, l'Italia ha di recente deciso di adottare una legislazione solo settoriale e cioè relativa ai rider. Peraltro, questo limite è probabilmente mitigato dall'altra, e più generale, novità introdotta con la stessa normativa. Infatti, al contempo, è stata riscritta una delle norme fondamentali – e più discusse – del cd. Codice Contratti (D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015) e cioè quella relativa alla definizione di lavoro autonomo etero-organizzato, posto che una delle più importanti applicazioni di questa nozione è avvenuta nell'ambito del contenzioso generato da una nota piattaforma di *food delivery*¹⁴. Pur rimanendo impregiudicata (e quindi affidata alla giurisprudenza) la questione fondamentale – il tramite piattaforma è autonomo o subordinato? – le modifiche apportate e i precedenti giudiziari lasciano presumere una certa preferenza, appunto, per l'inquadramento del lavoro tramite piattaforma nel lavoro etero-organizzato¹⁵, con la conseguente applicazione della disciplina di tutela del lavoro subordinato. Per questo motivo, addirittura, vi è chi considera le specifiche tutele dei rider “di natura residuale e (in parte) suppletiva”, posta la prospettiva, in sede giudiziaria, di vedersi applicata la disciplina riservata al lavoro subordinato (Giubboni 2019).

12 Per un approfondimento si rimanda a Ilsøe (2020).

13 Per un maggior dettaglio si rimanda a Ichino (2017).

14 Ci si riferisce al contenzioso piemontese relativo alla piattaforma Foodora. Per un approfondimento sia consentito rinviare a De Minicis *et al.* (2019).

15 Nello stesso senso Salonia e Petrucci (2019), poiché secondo gli stessi “[...] L'unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato”, sono gli accordi collettivi di cui all'art. 2, 2° co., D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015.

Il decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019, convertito nella legge 2 novembre 2019 n. 128¹⁶, sintetizzando, apporta tre principali novità: ribadisce, come aveva già deciso la Corte d'Appello di Torino, che, se ne hanno i requisiti, possono rientrare nel lavoro etero-organizzato anche le ipotesi in cui “le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme, anche digitali”¹⁷; modifica, smussandoli, i requisiti costitutivi del lavoro etero-organizzato, proprio per accogliere più agevolmente nello stesso anche il lavoro organizzato dalle piattaforme; infine, per il caso in cui il lavoro sia qualificato come autonomo, introduce comunque *ex novo* alcune tutele settoriali riservate ai soli rider, appunto, autonomi¹⁸.

Partiamo dalle tutele dei rider. Nel Codice Contratti è stato introdotto un nuovo Capo (il V-bis), rubricato *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*; nonostante la rubrica alluda ad una più vasta platea, tuttavia la parte precettiva della disciplina chiarisce che i livelli minimi di tutela concernono i soli ciclo-fattorini autonomi (“lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'aiuto di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali”). Sempre e solo a questi fini, il Legislatore fornisce anche una definizione di ‘piattaforma digitale’ e cioè: “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”. Lascia perplessi questa definizione perché attribuisce alla tecnologia funzioni (determinazione del compenso e delle modalità di esecuzione della prestazione) che in altri ordinamenti hanno de-

terminato la qualificazione del rapporto di lavoro quale lavoro subordinato.

Interessante è, innanzitutto, l'imposizione della forma scritta dei contratti individuali di lavoro e l'obbligo per il committente di fornire ai lavoratori tutte le informazioni utili alla tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. Il mancato rispetto di questi obblighi è duramente sanzionato (una annualità dell'ultima retribuzione). La norma *affronta di petto* una delle questioni, che come si dirà, emerge dalle nostre evidenze empiriche – la diffusa informalità del settore – e coglie lo spirito, almeno iniziale, della cd. *Written Statement Directive*¹⁹; questa direttiva, che dovrà essere recepita dal Legislatore italiano, modifica la disciplina relativa alle informative sulle condizioni di lavoro dovute dal datore di lavoro ai lavoratori (obbligo esteso al lavoro a chiamata, ma non al lavoro autonomo), proprio al fine di garantire un'occupazione più trasparente e prevedibile.

La disciplina legislativa si confronta con un altro dato sociologico emergente dalle evidenze empiriche ricavabili da PLUS: i lavoratori digitali, più di altri soggetti che svolgono attività economiche sulla Rete, sono economicamente fragili e il reddito riscosso tramite LP è, infatti, essenziale. È apprezzabile perciò che la legge affidi la determinazione del compenso complessivo ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, i quali dovranno comunque tener conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Sulla scorta di una similare previsione contenuta nella Legge Fornero in materia di lavoro a progetto²⁰, in assenza di un accordo collettivo, è comunque stabilita una disciplina legale minimale: i

16 I testi legislativi sono profondamente diversi su aspetti essenziali. Per un approfondito commento al decreto-legge, prima della conversione, si veda Dagnino (2019) e Magnani (2019).

17 Per questo motivo – ma il commento era precedente alla legge di conversione – Aloisi e De Stefano (2019) affermavano: “[il decreto] si candida ad essere bollato come un intervento tra l'innocuo e il pleonastico”.

18 A costoro comunque si applicano le tutele assicurate dal cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo (L. n.81/2017). Per un commento si veda Giubboni (2017).

19 Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, G.U.U.E., L. 186/105, 11/7/2019.

20 Cfr. art. 63, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276, 2° co., come modificato dall'art. 1, comma 23, lett. c, della legge 28 giugno 2012 n.92, recitava: “In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”. La previsione è stata travolta dall'abrogazione del lavoro a progetto disposta dal richiamato Codice Contratti.

rider non potranno essere retribuiti “sulla base delle consegne effettuate” (divieto di cottimo)²¹ ed è previsto un compenso minimo orario da parametrare sui minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, sempre sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Non derogabile, invece, è il diritto a un’indennità integrativa (non inferiore al 10%), ove la prestazione sia resa di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche avverse. In questo caso il rinvio alla fonte collettiva è solo eventuale – in mancanza interviene un decreto ministeriale – e comunque concerne solo il *quantum*.

Di grande rilievo è anche l’estensione ai rider della disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore riservata al lavoro subordinato; un’immediata ed esplicita applicazione della disciplina antidiscriminatoria consiste nella previsione di un divieto di quelle condizioni generali di contratto, diffuse nella prassi commerciale, che escludono dalla piattaforma o riducono le occasioni di lavoro in caso di mancata accettazione della chiamata. Il punto è di particolare rilievo perché la presenza di queste clausole punitive incide proprio sulla ‘obbligatorietà della prestazione’, questione che è al centro delle decisioni della giurisprudenza sulla qualificazione della natura giuridica della prestazione dei rider²².

Vista la particolare tipologia di lavoro, che comporta un grande flusso di dati, il Legislatore si è preoccupato anche di ribadire – se ce ne fosse stato bisogno – che i dati personali dei lavoratori che svolgono attività attraverso le piattaforme digitali devono essere trattati in conformità al Regolamento UE n. 679 del Par-

lamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e dal Codice in materia di protezione dei dati personali.

Molto più rilevante è la previsione che ‘comunque’ – e cioè al di là del *nomen iuris* prescelto dalle parti – i rider sono obbligatoriamente assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e che il committente è anche tenuto ad applicare le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Questa parte della disciplina legislativa ha ricevuto un primo – e positivo – test proprio nei primi giorni di diffusione della pandemia, posto che una delle attività che ha continuato a essere esercitata durante la prima fase emergenziale del Covid-19 è stata – ed è – proprio quella dei ciclo-fattorini, che forniscono il servizio di *delivery*²³. Problemi si sono manifestati, infatti, in riferimento al riconoscimento della tutela in materia di salute e sicurezza dei rider ed alcuni hanno dovuto agire in via giudiziale per accedervi. Di conseguenza due tribunali, in via solo cautelare e cioè anticipando provvisoriamente gli effetti della decisione finale, si sono pronunciati (Firenze²⁴ prima e poi Bologna²⁵) per sancire, di fronte al loro rifiuto, l’obbligo di due piattaforme di *food delivery*²⁶ di fornire ai ciclo-fattorini idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) contro i rischi del contagio: mascherina protettiva, guanti monouso, gel disinfettanti e prodotti a base alcolica per la pulizia dello zaino. La vicenda giudiziaria è significativa perché, in sostanza, finisce per qualificare la disciplina in materia di salute e sicurezza come una tutela universalistica, che cioè prescinde dalla natura del rapporto di lavoro (subordinato o autonomo), secondo un approccio da molti suggerito e che probabilmente dovrebbe essere esteso anche ad altri istituti di protezione del lavoro. Grazie in-

21 Il decreto, invece, autorizzava una sorta di cottimo misto; sul punto erano particolarmente critici Aloisi e De Stefano (2019), anche perché il *pay per drop*, si dice, accresce pressione e competizione ed è corresponsabile di rischi in fatto di salute e sicurezza sul lavoro. Il punto è particolarmente delicato ed ha scatenato non poche polemiche (si veda <https://bit.ly/36HNWdn>). Secondo Marrone (2019) peraltro costituisce una precisa strategia commerciale delle piattaforme di *food delivery* utilizzare sistemi di paga oraria nella fase di ingresso nel mercato, per poi adottare il cottimo, una volta formata una sufficiente flotta di rider.

22 Per un approfondimento sul punto si rimanda a Novella (2019, 89 ss.).

23 Anche nella fase di lockdown più rigido del marzo 2020, durante il quale era stata disposta la sospensione delle attività di servizi e di ristorazione sull’intero territorio nazionale, comunque l’unica attività di ristorazione consentita era stata proprio quella con consegna a domicilio, rispettando le norme igienico-sanitarie, sia per l’attività di confezionamento, che di trasporto.

24 Tribunale di Firenze, Sez. Lav., 1 aprile 2020, n.886.

25 Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 14 aprile 2020 n.745.

26 Rispettivamente Just Eat Italy e Deliveroo Italy.

fatti alla disciplina legislativa, nonostante nel giudizio il rapporto sia stato qualificato come autonomo (etero-organizzato o meno), è sul committente e non sul lavoratore che ricade l'obbligo di cura e spese relative ai DPI.

Come anticipato, tuttavia, la 'strada maestra' – e immediata²⁷ – per rafforzare le tutele giuslavoristiche dei rider e di tutto il lavoro tramite piattaforma suggerita dal Legislatore pare la qualificazione giudiziaria quale lavoro autonomo etero-organizzato. Infatti, in primo luogo, è ripreso l'orientamento della sentenza della Corte di Appello di Torino²⁸, che riformava parzialmente l'orientamento del Tribunale di Torino, e quindi ribadiva che nell'ambito dell'etero-organizzazione possono rientrare anche le attività "le cui modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante anche piattaforme digitali", con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato²⁹. In secondo luogo – e soprattutto – in sede di conversione, sono state sostanzialmente liminate, annullandole, le differenze tra prestazioni etero-organizzate e collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.

L'effetto espansivo delle prime è ottenuto attraverso l'eliminazione di due requisiti che prima dovevano necessariamente caratterizzarle: l'esclusività dell'apporto personale del collaboratore e la necessità che il committente organizzasse le modalità di esecuzione della prestazione "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"³⁰. Quest'ultimo requisito è stato del tutto abrogato; sicché possono essere ricondotte alle etero-organizzazioni anche quelle prestazioni in cui

sia il collaboratore a scegliere autonomamente luoghi e tempi di esecuzione, seppure entro i limiti predeterminati del committente³¹. Secondo la nuova definizione poi, l'apporto personale del collaboratore potrà essere anche solo "prevalente", sicché "l'esistenza di una organizzazione embrionale di mezzi (ad esempio, la proprietà di bicicletta e di smartphone) non esclude la etero-organizzazione" (Martino 2019). L'effetto delle modifiche è che la *vis* attrattiva delle collaborazioni etero-organizzate assesta un ulteriore – e forse definitivo – colpo alle *co.co.co*³². Rimane la sostanziale, ma evanescente, differenza che nelle prime "il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa", mentre nelle seconde "le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate dal committente".

Proprio sul lavoro etero-organizzato, d'altro canto, si è definitivamente pronunciata di recente la Corte di Cassazione³³, chiudendo il contenzioso Foodora, più volte ricordato, e riconoscendo a quei lavoratori l'intera disciplina di tutela prevista per i lavoratori subordinati³⁴. In questa sentenza, la Corte ha, innanzitutto, ricostruito la *ratio legis* del Jobs Act e in questo contesto quello della disciplina relativa al lavoro autonomo etero-organizzato e cioè una norma anti-elusiva che, in un'ottica di prevenzione, ha voluto estendere l'intera disciplina del lavoro subordinato a tutti i casi in cui siano presenti alcuni 'elementi significativi' quali la personalità, continuità ed etero-organizzazione, sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato. Ma soprattutto, in tale prospettiva, la Corte ha chiari-

27 Capponi (2019) segnala l'assenza, per questa parte della disciplina, di disposizioni di diritto intertemporale.

28 App. Torino 4 febbraio 2019, 26 in *LavoroDirittiEuropa*, n.1/2019, nt. De Luca Tamajo (2019); Vidiri (2019); Tullini (2019); Paoletti (2019); Scacchetti e Fassina (2019); Sarzana (2019); Natale (2019).

29 Rimane impregiudicata anche in questa sede, la questione sull'ampiezza della tutela così riconosciuta. Secondo l'autorevole dottrina di Santoro Passarelli (2017) alle collaborazioni etero-organizzate si applica "tutta" la disciplina del lavoro subordinato, "perché il legislatore non ha precisato che la disciplina del lavoro subordinato è applicabile a questi rapporti in quanto compatibile, quindi l'interprete non può decidere in modo discrezionale quali tutele applicare e quali non sono compatibili".

30 Proprio su questi due punti, e in particolare sul secondo, si era soffermata la giurisprudenza Foodora. Si veda sul punto Martino (2019).

31 Secondo Perulli (citato da Giubboni 2019) l'effetto è di agevolare: "la riconduzione dei rider all'area delle collaborazioni etero-organizzate in quanto la versione previgente poteva portare a escludere da quest'ultimo ambito i soggetti che liberamente scelgono la collocazione temporale della prestazione nell'ambito di fasce orarie indicate dal committente e non risultano vincolati a seguire un percorso predeterminato".

32 Concordano sul punto Ichino (2019) e Giubboni (2019). Tuttavia, quest'ultimo apprezza la scelta, mentre di tutt'altro avviso, e ferocemente critico, è il secondo per l'impossibilità futura di utilizzare questa tipologia contrattuale.

33 Cass. Civ. Sez. Lavoro, n.1663 del 24 gennaio 2020 in *DeJure*.

34 Per un approfondimento su questa pronuncia si veda Santoro Passarelli (2020).

to che non è quindi rilevante per il giudice procedere alla qualificazione giuridica (subordinazione o autonomia) di queste forme di collaborazione, poiché “per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l’ordinamento ha statuito espressamente l’applicazione delle norme sul lavoro subordinato”. In altre parole, la norma sul lavoro etero-organizzato è stata interpretata come una norma ‘sanzionatoria’ e ‘rimediale’, per mezzo della quale il Legislatore ha voluto scoraggiare l’abuso di forme contrattuali che si potrebbero prestare ad essere utilizzate in modo illegittimo, disponendo allora l’estensione dell’intera disciplina del lavoro subordinato.

Ad avallare questa interpretazione, secondo la Corte di Cassazione, soccorre del resto la successiva legge n.128, che, come detto, oltre a dare una specifica disciplina per i rider, amplia la nozione di lavoro etero-organizzato e quindi rende più semplice l’applicazione della disciplina rimediale (la tutela prevista per il lavoro subordinato)³⁵.

4. Uno sguardo d’insieme alle interazioni economiche online

Il confronto comparato e la rassegna della legislazione italiana suggeriscono, in ultima analisi, un panorama ancora non consolidato, in cui un ruolo rilevante spetterà all’interpretazione dei giudici, in particolare sulla qualificazione del rapporto di lavoro (subordinato/etero-organizzato/autonomo) e di conseguenza sulla disciplina di tutela applicabile. Peraltro, lo stesso panorama è, per così dire, ‘complessificato’ dalla possibilità di un intervento delle parti sociali, su alcuni aspetti di tutto rilievo – si pensi al compenso spettante ai lavoratori delle LP.

Ma qual è l’identikit di questi lavoratori e, nel complesso, quali sono le caratteristiche degli Internauti che utilizzano le *Labour* e le *Capital Platform*?

Proprio per inquadrare nel complesso la *Gig economy*, come anticipato, in questo paragrafo sono considerate nel complesso tre specifiche attività economiche svolte a scopo di lucro: la vendita online di beni consumo, la prestazione di opere e servizi tramite piattaforme che intermediano lavoro e, infine, la condivisione lucrativa di beni immobili. Nell’Indagine Inapp PLUS sono state richieste informazioni relative alla cessione a scopo di lucro di questi tre beni e servizi, ove detta cessione sia stata realizzata tramite la Rete. È evidente che sulla possibilità di esercizio di queste attività economiche pesa l’esistenza della struttura informatica hardware e software necessaria³⁶; da questo punto di vista, comunque i dati Eurostat mostrano che, in poco più di 10 anni (2007-2018), l’Italia, partendo dalla bassa classifica nell’uso di Internet, è nel tempo riuscita a recuperare posizioni³⁷.

Nel complesso, stando alla rilevazione Inapp PLUS 2018, chi ha svolto una delle tre attività economiche sopra ricordate costituisce quasi il 6% della popolazione in età 18-74 anni e cioè circa 2 milioni e 700 mila individui. L’attività largamente più frequente è la vendita online di beni di consumo: dell’universo degli internauti che frequentano la Rete a scopo di lucro, il 77% svolge attività di vendita, il 15% fa intermediazione immobiliare online e l’8% ha utilizzato una piattaforma per trovare e svolgere un’attività lavorativa. La prevalenza dell’attività di vendita si spiega innanzi tutto in termini temporali: infatti, lo scambio di beni online (acquisto/vendita) costituisce la tecnologia che, in ordine di tempo, si è per prima affermata, almeno su larga scala³⁸. Come si dirà più avanti, per questa attività più labile è il confine con la dimensione non lucrativa/hobbistica.

Quali sono le caratteristiche dei soggetti che frequentano la Rete a scopo di lucro?

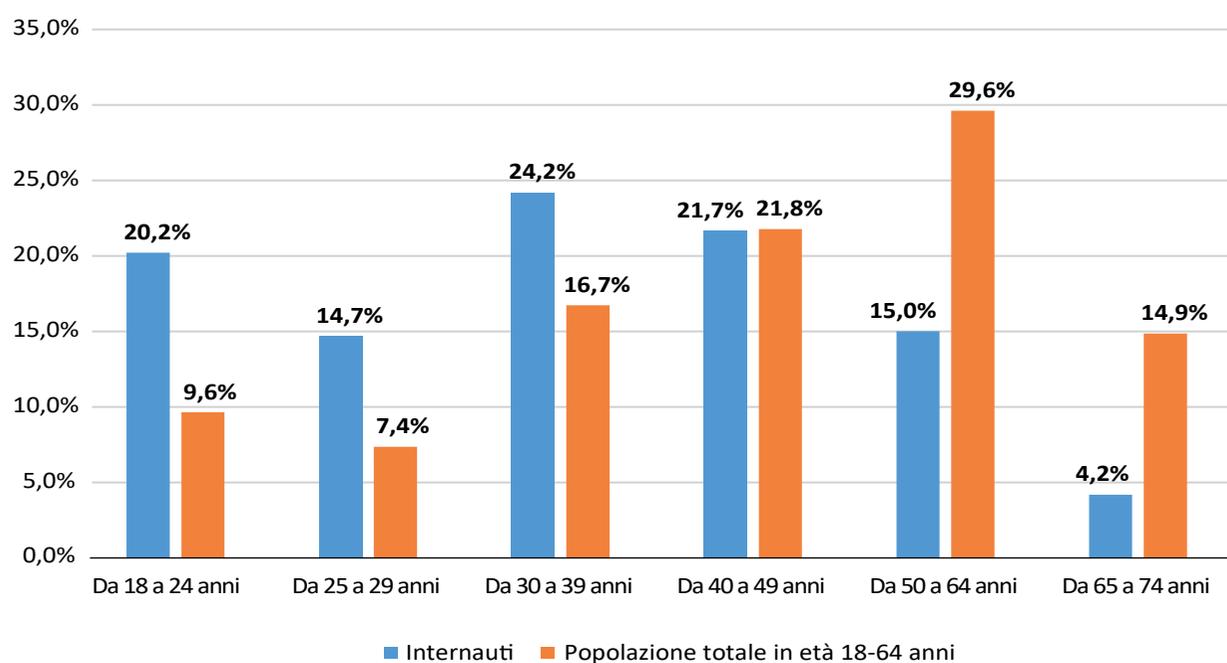
35 Per un approfondimento sul punto si rimanda a Giubboni (2020).

36 Gli ultimi dati Istat disponibili mostrano come sia in costante aumento la quota di famiglie che dispongono di un accesso a Internet da casa tra il 2017 e il 2018 (dal 71,7% al 75,1%). Malgrado ciò, ancora un quarto delle famiglie è senza accesso alla Rete, con importanti differenze – soprattutto territoriali – a svantaggio del Sud e delle Isole. Cfr. Istat (2018).

37 I dati Eurostat mostrano che, considerando la quota di persone tra 16 e 74 anni che hanno dichiarato di aver usato Internet negli ultimi tre mesi, l’Italia è tra i Paesi europei ad aver marcato, tra il 2007 e il 2018, una delle più forti accelerazioni, con un aumento di 36 punti percentuali (da 38 a 74%).

38 A titolo esemplificativo può essere ricordato che eBay è stato fondato nel 1995 ed è arrivato in Italia nel 2001, Airbnb rispettivamente 2008 e 2011 e, infine, Uber 2009 e 2013. D’altro canto, le serie storiche Eurostat sull’acquisto di beni o servizi online risalgono per alcuni Paesi al 2002.

Grafico 1
Internauti e totale popolazione per condizione occupazionale (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Il primo aspetto da sottolineare è che il 59,2% dichiara di possedere un'occupazione³⁹, palesando il fatto che le interazioni economiche online costituiscono per lo più una fonte di reddito integrativa rispetto ad un'occupazione principale (grafico 1). D'altro canto, i dati mostrano come lo svolgimento di queste attività economiche rappresenti un'opportunità anche per quella parte di popolazione in cerca di lavoro o in altra condizione (inattivo, studente o pensionato). Sarebbe importante approfondire tale aspetto per capire quanto l'utilizzo della rete rappresenti una concreta opportunità economica, stante le intrinseche caratteristiche dello strumento (diretto, diffuso e accessibile), tanto da coinvolgere anche una quota di popolazione scoraggiata (altro inattivo) o impegnata nello studio.

Gli internauti, oltre ad essere in quasi il 60% dei casi occupati, sono anche più istruiti rispetto al resto della popolazione: il 53,5% è diplomato e circa il 20%

Tabella 1
Internauti e totale popolazione per titoli di studio (val. %)

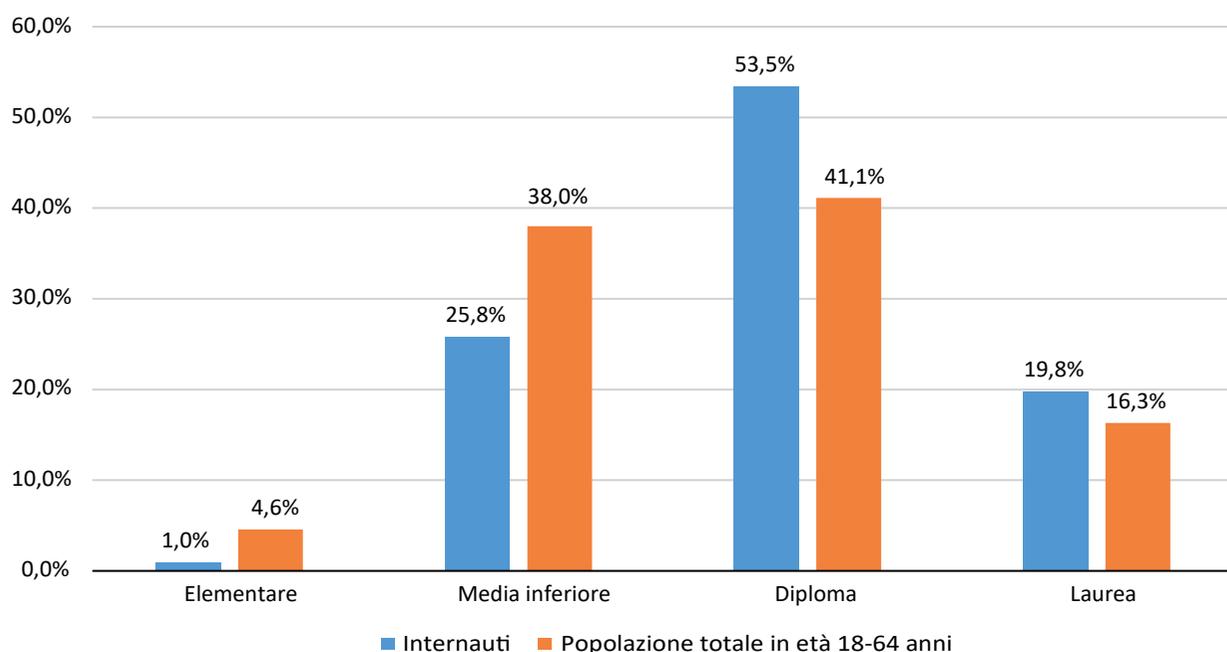
	Internauti	Tot popolazione
Elementare	1,0	4,6
Media inferiore	25,8	38,0
Diploma	53,5	41,1
Laurea	19,8	16,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

è laureato. Fra coloro che possiedono invece, un titolo di studio sino alla licenza media (42,6% della popolazione) solo il 25,8% svolge interazioni economiche online (tabella 1).

39 Nel contributo abbiamo considerato come rilevante la condizione occupazionale soggettiva, dichiarata dall'intervistato e non la sua riclassificazione secondo la struttura ILO. La dimensione occupazionale percepita coglie, infatti, più efficacemente le condizioni del lavoro nella *Gig economy*, spesso non considerato dai lavoratori come una reale occupazione, ma percepito unicamente nella sua unica dimensione reddituale anche per il suo carattere di estrema contingenza.

Grafico 2
Internauti e totale popolazione per classi di età (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Rispetto alla distribuzione per età, infine, come era lecito aspettarsi, se si confrontano gli internauti con il resto della popolazione, si evidenzia una chiara sovra rappresentazione della classe più giovane e una decisa minor presenza degli adulti e degli anziani. I dati mostrano che, fino a 39 anni, la ripartizione fra classi di età è capovolta e gli internauti sono sovra rappresentati rispetto alla popolazione totale, mentre dai 40 in poi, le percentuali prima si eguagliano per poi rarefarsi nelle successive classi d'età (grafico 2).

È interessante, a questo punto, osservare come il gruppo di persone fin qui considerato si differenzi a

seconda della tipologia di bene/servizio venduto/locato sulla Rete. Iniziando ad analizzare come i tre diversi segmenti si distribuiscono a seconda dell'età, i dati sembrano suggerire che, ad influenzare la distribuzione è la natura del bene o servizio venduto/locato (tabella 2). Lavoratori e venditori online sono più numerosi fra i giovani e gli adulti, mentre il dato si capovolge quando si tratta di intermediazione immobiliare online. Peraltro, la vendita online sembra essere un'attività più trasversale che, ad eccezione degli anziani, caratterizza tutte le età. In altre parole, posto che, come già detto, gli internauti sono nel complesso più giovani, il divario digitale generazio-

Tabella 2
Segmento economia online per classe d'età (val. %)

	da 18 a 24	da 25 a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 64	da 65 a 74	Tot
Venditori	22,8	15,6	25,4	21,2	12,4	2,6	100,0
Locatori	8,0	5,5	20,2	21,5	31,2	13,6	100,0
Lavoratori	18,9	25,6	20,5	24,2	9,2	1,7	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Tabella 3
Segmento economia online per condizione occupazionale (val. %)

	Occupato	In cerca	Pensionato	Studente	Altro inattivo	Tot
Venditori	59,8	14,6	2,8	13,4	9,4	100,0
Locatori	62,2	9,1	11,4	5,9	11,4	100,0
Lavoratori	39,3	23,8	1,9	17,1	17,9	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Tabella 4
Segmento economia online per essenzialità del reddito ricavato (val. %)

	Essenziale	Importante	Comodo	Tot
Venditori	6,5	10,3	83,2	100,0
Locatori	18,4	28,6	53,0	100,0
Lavoratori	28,0	22,8	49,2	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

nale pesa meno, quando si considera in particolare l'utilizzo della Rete come una interazione economica. In questo caso, la classica distribuzione reddito-capitale per classi di età (Piketty 2014) riemerge, al di là della tecnologia.

Quest'ultimo aspetto (la prevalenza del dato economico al di là della sovrastruttura tecnologica), si evidenzia ancora di più osservando come si distribuiscono i tre segmenti in base alla condizione occupazionale dichiarata (tabella 3) nonché riguardo alle dichiarazioni relative alla essenzialità del reddito ricavato dalla interazione economica online (essenziale, importante, utile)⁴⁰ (tabella 4). Fra coloro che hanno dichiarato di aver ricavato un reddito accettando lavori attraverso una piattaforma, la distribuzione secondo la condizione occupazionale dichiarata, seppur non omogenea, non evidenzia i livelli di

eterogeneità rinvenibili fra le altre due categorie. Chi vende online in quasi il 60% dei casi si è dichiarato occupato; in percentuali minori si è dichiarato in cerca di occupazione e studente. Chi, detenendo un immobile, lo loca tramite la Rete si è soprattutto dichiarato occupato (62,2%), poi in misura uguale inattivo o pensionato (11,4%), mentre sono pochi gli individui che si definiscono in cerca di lavoro e ancor meno numerosi sono, chiaramente, gli studenti.

Inoltre, va rimarcato il paradossoso che, tra gli internauti a fini economici, quelli che si percepiscono in misura minore come occupati (40% contro 60%), sono proprio quelli che mettono a disposizione tramite

la Rete il proprio lavoro.

Il rilievo del reddito realizzato online nell'ambito del bilancio familiare è una ulteriore conferma di quanto fin qui detto. Solo per i venditori online la distribuzione indica il carattere collaterale dell'attività economica 'virtuale': per la stragrande maggioranza di questi il reddito è solo 'comodo', a suggerire una dimensione residuale, o si potrebbe ipotizzare hobbistica della stessa attività. La distribuzione si modifica nel caso in cui il bene detenuto e venduto online siano le proprie energie psico-fisiche, oppure il godimento di bene immobile. In questi ultimi casi, la distribuzione indica la maggiore essenzialità e importanza, nel complesso, dell'interazione economica online, in particolare per quanti lavorano grazie all'intermediazione di una piattaforma (50,8%).

40 A tutti e tre i segmenti si è chiesto: "In relazione al reddito che lei guadagna dalla vendita online (oppure da questa attività lavorativa) quale delle seguenti affermazioni lo descrive meglio?
 - È essenziale per soddisfare le mie esigenze fondamentali.
 - È una componente importante del mio budget, ma non essenziale.
 - Mi fa comodo averlo, ma potrei vivere tranquillamente senza di esso.
 - Nessuna risposta".

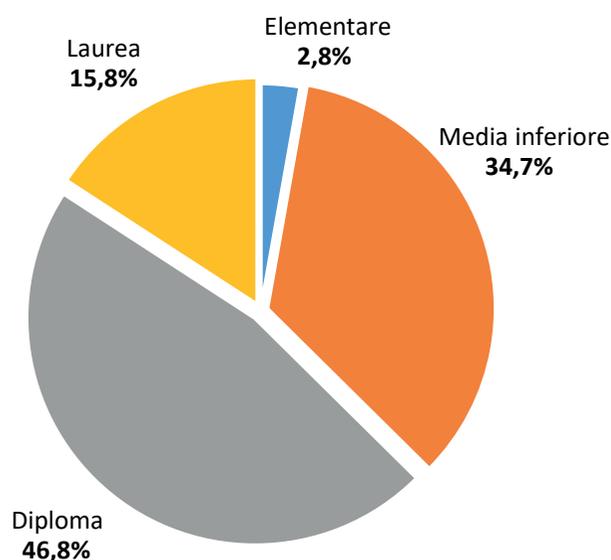
La maggiore fragilità sociale di quest'ultima platea, che d'altra parte riceve da ultimo grande attenzione sociale, scientifica e del policy maker, merita un ulteriore approfondimento cui è dedicato il paragrafo successivo e che costituisce il cuore di questo scritto.

5. I lavoratori delle Labour platform in Italia: giovani, carini e disoccupati?

Secondo i dati dell'indagine Inapp PLUS 2018 gli individui che realizzano attività lavorative tramite piattaforme digitali rappresentano lo 0,5% della popolazione italiana tra i 18 e i 74 anni; quasi paritaria è la composizione di genere, seppure con certa prevalenza maschile (il 54,3% sono uomini e il 45,6% sono donne). Il dato relativo alla quantificazione complessiva del fenomeno si avvicina a quello di rilevazioni relative ad altri contesti nazionali. Anche per gli Stati Uniti, un mercato sicuramente sviluppato, gli studi di Harris e Krueger (2015) segnalano come i lavoratori delle *Labour platform* rappresentino lo 0,4% del totale della forza lavoro; lo stesso dato è stato confermato nelle analisi di Farrell *et al.* (2018).

La maggioranza dei lavoratori delle piattaforme digitali in Italia ha un titolo di studio complessivamente medio-alto. I diplomati sono, infatti, il 46,8% e i laureati quasi il 16% (grafico 3). Anche questo dato trova conferme in altre indagini internazionali. Ad esempio, la seconda indagine COLLEM 2020 (Urzi Brancati e Pesole Fernandez Macias 2020) condotta dalla Commissione europea, evidenzia che la maggioranza dei lavoratori delle LP ha un titolo di studio universitario. Altri studi, come quello condotto nel Regno Unito da Balaram, Warden e Wallace-Stephens (2017), mostrano come questi soggetti tendano ad essere altamente qualificati: in quel contesto infatti il 44% è laureato. Questo fenomeno può essere solo parzialmente motivato dal fatto che esistono LP che richiedono elevati livelli di competenze, come Upwork, Talmix o Amazon Mechanical Turk, per i lavori offerti nel campo della progettazione di software e algoritmi. Probabilmente l'evidenza nasconde, anche in questo contesto, fenome-

Grafico 3
Lavoratori online per titolo di studio (val. %)



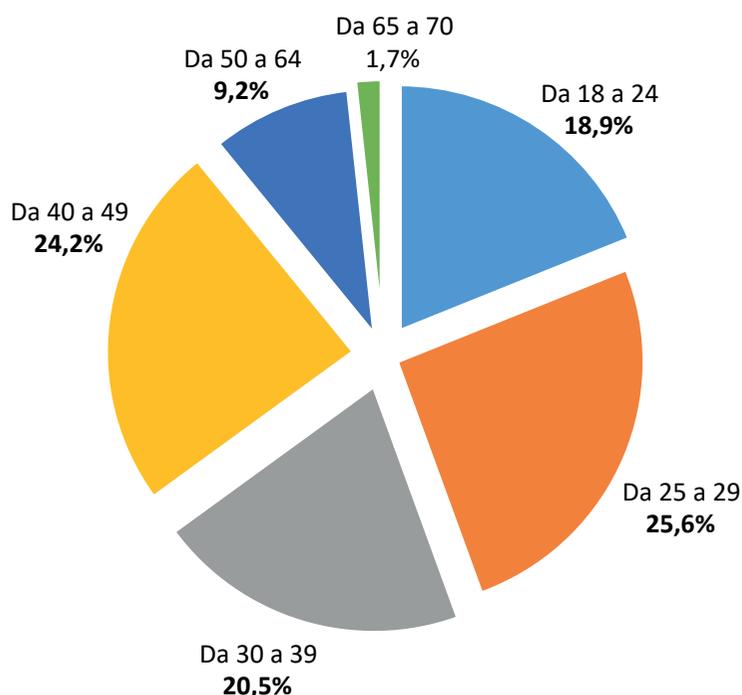
Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

meni di *overeducation*, questione che, peraltro, investe nel complesso il mercato del lavoro italiano (Castagnetti *et al.* 2017). In sostanza, i lavoratori delle LP non appaiono come una forza lavoro scarsamente qualificata, che ripiega sull'economia dei 'lavoretti' per il basso grado di istruzione e formazione, ma in realtà come soggetti con un livello formativo qualitativamente medio-alto.

D'altro canto, la maggioranza dei lavoratori online appartiene alla classe di età dei 25-29enni (25,6%), mentre il secondo gruppo di età più nutrito è rappresentato dai 40-49enni con il 24% circa e il terzo, con il 20,5%, dai 30-39enni (grafico 4). Dunque, si tratta in maggioranza di soggetti che, presumibilmente, hanno concluso il proprio percorso di istruzione/formazione. L'evidenza che ne emerge nel complesso, considerando cioè titolo di studio prevalente ed età, porta ad escludere che si tratti di giovani individui nel pieno del processo di avvicinamento al mercato del lavoro, perché impegnati in percorsi di istruzione o formazione, e fa emergere che si tratti piuttosto di una platea di lavoratori adulti, con un'età spesso sopra i 40 anni, che ha terminato percorsi di scuola secondaria di secondo grado o di studio universitario.

Del resto, tra gli occupati, la professione in prevalenza dichiarata è quella riferita alle professioni in-

Grafico 4
Lavoratori online per classe d'età (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Tabella 5
Lavoratori online per professione (val. %)

	%
Legislatori, Imprenditori e Alta dirigenza	9,6
Professioni intellettuali, scientifiche	16,1
Professioni tecniche	15,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7,0
Professioni qualificate nelle attività	15,6
Artigiani, Operai specializzati e agricoli	15,6
Conduttori di impianti, Operai di macchinari	8,3
Professioni non qualificate	6,4
Forze armate	6,4
Totale	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

telleturnali e scientifiche (16%)⁴¹, appunto, quelle caratterizzate da un alto livello di istruzione (tabella 5). Appena inferiore è il numero di occupati che dichiara di svolgere professioni tecniche o qualificate (15%), mentre decisamente inferiori sono le professioni esecutive (7%), o non qualificate (6,4%).

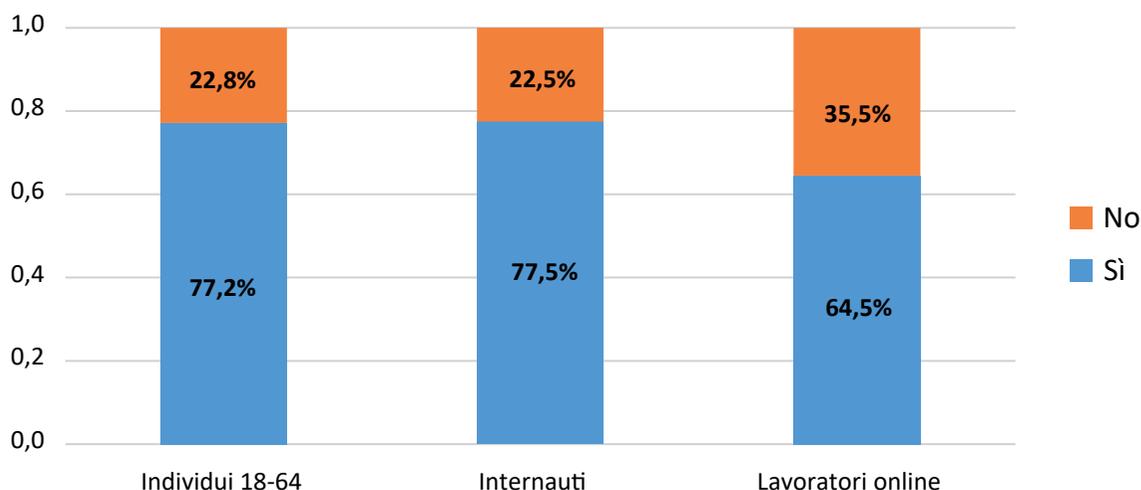
Per approfondire le caratteristiche dei lavoratori, soprattutto in riferimento alla loro capacità reddituale, abbiamo utilizzato un indicatore, presente nell'indagine PLUS, relativo alla capacità di fronteggiare spese impreviste⁴² (grafico 5). Più del 35% dei lavoratori delle piattaforme dichiara di non essere in grado di sostenere queste spese, testimoniando una fragilità reddituale molto più alta di quella registrata sul totale della popolazione italiana 22,8%, ma anche tra gli altri internauti.

Anche l'analisi di Boeri *et. al* (2018) si sofferma sulla capacità dei lavoratori digitali di sostenere spese impreviste. In particolare, a differenza delle altre tipologie di lavoro autonomo o indipendente, i lavoratori tramite piattaforma sembrano meno pronti ad affrontare emergenze finanziarie (spesa imprevista di 500 euro). Ciò potrebbe implicare un maggior utilizzo del credito privato, tramite prestiti bancari, di istituti finanziari o di reti amicali. D'altronde, l'indagine PLUS evidenzia come, per quasi il 50% dei lavoratori online, il reddito percepito dal lavoro delle piattaforme digitali è ritenuto essenziale o quantomeno una componente importante del budget complessivo, cui non potrebbero rinunciare (grafico 6).

41 Tale dinamica sembra confermare in molti casi una condizione di sottoccupazione economica da parte di molti soggetti operanti nelle professioni intellettuali e scientifiche.

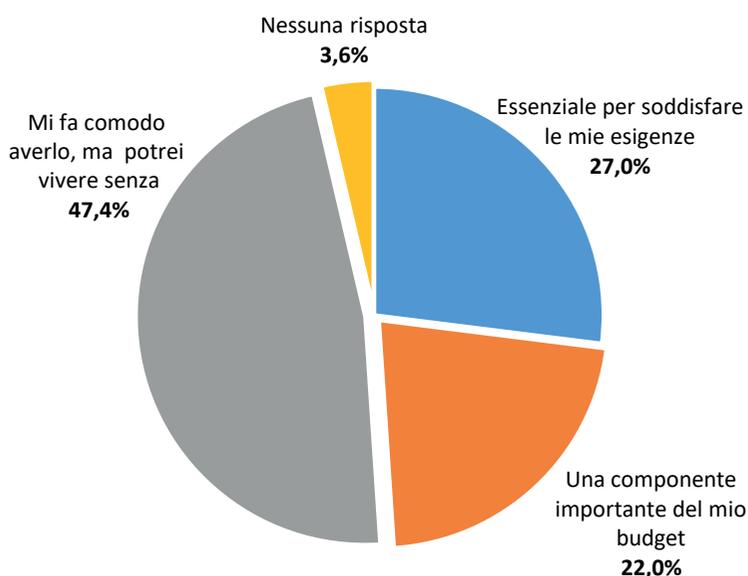
42 La domanda contenuta nell'indagine PLUS è la seguente: "Lei ha dovuto posticipare cure mediche (anche dentistiche) nell'ultimo anno per motivi economici?".

Grafico 5
Capacità di sostenere spese impreviste (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

Grafico 6
Lavoratori online per livello di importanza del reddito ricavato (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

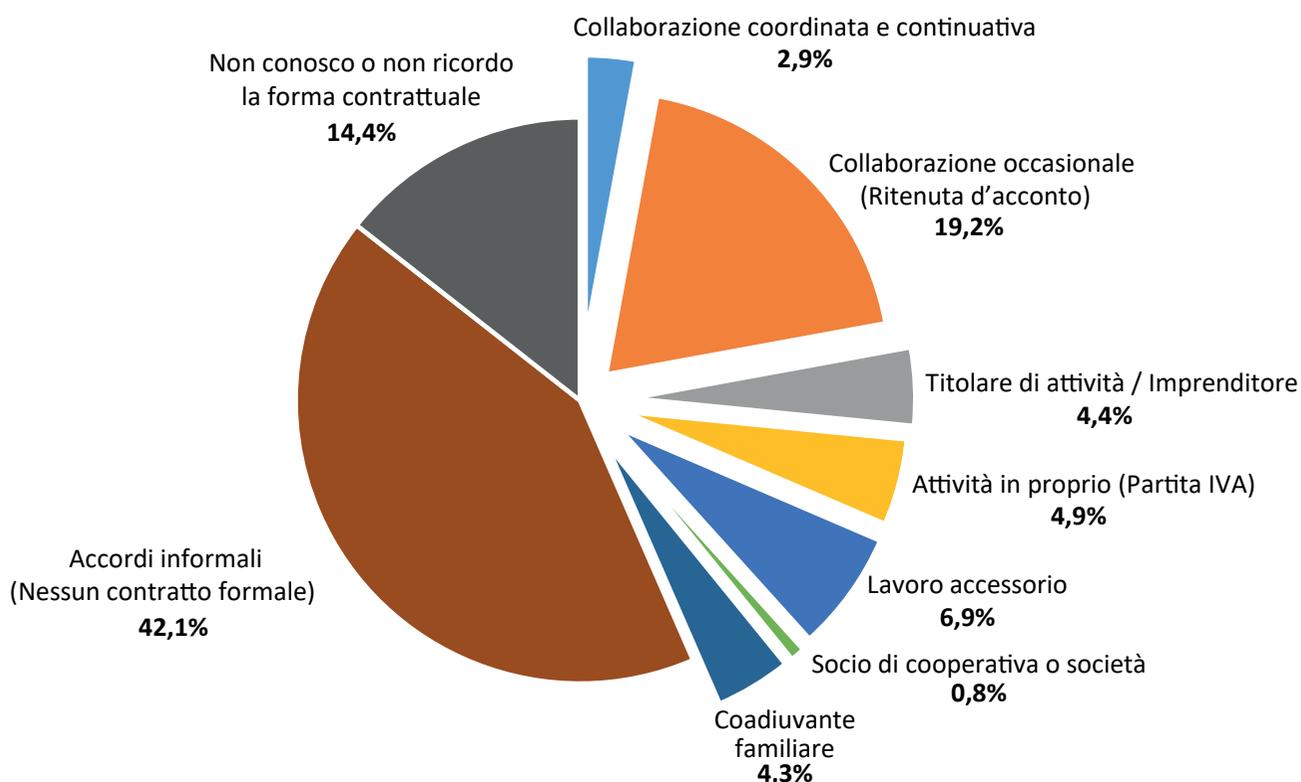
Le evidenze sin qui ricavabili da PLUS (classe anagrafica, difficoltà di fronteggiare spese impreviste ed essenzialità del reddito tramite LP) testimoniano una particolare fragilità economica di tali soggetti; sicché il lavoro su piattaforma, piuttosto che garantire guadagni integrativi residuali, appare piuttosto uno strumento indispensabile per sostenere il bilancio familiare.

Infine, per quanto riguarda le tipologie contrattuali con cui vengono inquadrati i lavoratori delle LP (grafico 7), il settore appare caratterizzato da una evidente informalità e dal ricorso a tipologie contrattuali flessibili, che possono, spesso, assumere tratti degenerativi⁴³.

Il 42% dei lavoratori delle piattaforme dichiara, infatti, di prestare la propria attività unicamente sulla base di accordi informali. La formalizzazione –

⁴³ È noto che l'emergere delle piattaforme di lavoro ha rinvigorito fenomeni già presenti a livello planetario di *fuga dal lavoro subordinato* a scopi elusivi della disciplina di tutela del lavoro. Per un inquadramento della questione *ex multis* si veda Di Stefano (2016).

Grafico 7
Lavoratori online per contratto applicato (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018

quando avviene – si realizza comunque, nella maggior parte dei casi, con una tipologia contrattuale piuttosto flessibile: la collaborazione autonoma occasionale (19%)⁴⁴. Questi dati evidenziano prestazioni contingenti e frammentate fino ad arrivare alla completa informalità della relazione lavorativa. Questa evidenza può essere anche conseguenza del già ricordato *Technology business model*: l'auto-qualificazione della piattaforma quale mero gestore di servizi tecnologici, porta a escludere la stipula di qualsiasi contratto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato, tra LP e utente. In ultima analisi, la generale occasionalità e informalità del rapporto di lavoro, unita alla su sottolineata centralità reddituale del lavoro, potrebbe determina-

re una forte asimmetria, in termini di potere e forza contrattuale, nella relazione tra lavoratore e piattaforma stessa.

6. Conclusioni

Tra tutti gli internauti a scopo di lucro, coloro che mettono a disposizione tramite la Rete le proprie energie psico-fisiche costituiscono il gruppo che, più di altri (chi affitta o vende tramite lo stesso canale), riconosce l'essenzialità del reddito così ricavato. L'immagine restituita dai dati Inapp PLUS appare quindi lontana da una certa narrativa della *Sharing economy*⁴⁵, che presenta il lavoro tramite piattaforma come libera espressione di una autonoma prestazione lavorativa.

44 Sull'analisi delle tipologie contrattuali e sui diversi accordi informali di definizione del rapporto per i *crowdworkers* del settore del food delivery (rider) si rimanda al lavoro di Cavallini (2017).

45 Si veda ad es. Uber (2018).

va, libera da vincoli temporali e di luogo, svolta saltuariamente negli spazi di tempo lasciati liberi da altre attività, ad esempio per garantire reddito a giovani e studenti tra un esame universitario e l'altro. *Be Your Own Boss*, lo slogan di Uber, è uno dei più noti dell'Economia della Condivisione. Tale narrativa quindi tende a evidenziare la radicale autonomia del lavoro su piattaforma (*Independent contractor business model*) e la mancanza di qualsiasi forma di rigidità e gerarchia organizzativa, sottolineando la completa flessibilità della prestazione offerta. Obiettivo è l'esclusione di qualsiasi continuità organizzativa con il lavoro e l'organizzazione della produzione di stampo fordista e post-fordista (Kipli 2015), rispetto alla quale si afferma la radicale discontinuità⁴⁶. Secondo alcuni autori (De Stefano e Aloisi 2020), tale narrativa sembra, in effetti, aver assunto una dimensione ideologica non confutabile.

Nella realtà, però, già molti studi e indagini quantitative hanno offerto un'immagine diversa del lavoro su piattaforma (Piasna 2020), evidenziandone maggiormente i lati oscuri, di precarietà e contingenza delle prestazioni offerte, e sottolineando la presenza di forme di controllo e organizzazione delle prestazioni digitalizzate non dissimili dai modelli di organizzazione post-fordisti, svolte, però, in completa assenza di qualsiasi forma di protezione sociale e di tutela collettiva riconosciuta (Huws 2014).

Indubbiamente la nostra analisi e i dati offerti sembrano giustificare per lo meno una rimediazione della ricordata narrativa della *Sharing economy*: in Italia il lavoro su piattaforma appare popolato da individui istruiti e adulti, che, a fronte di maggiori difficoltà di arrivare alla fine del mese, si rivolgono alle piattaforme per ricavare una fonte di reddito primario per garantire forme minime di riproduzione sociale per loro

stessi e la propria famiglia, peraltro in una condizione di estrema informalità e debolezza della relazione lavorativa. In sintesi, una condizione di forza lavoro "scalabile a domanda"⁴⁷, dimensione organizzativa del lavoro generatesi durante la rivoluzione produttiva della *lean production*, negli anni di affermazione del taylorismo-postfordista (Womack *et al.* 2008).

L'economia delle piattaforme di lavoro, più che rappresentare una condivisione di spazi e tempi di lavoro con maggiori vantaggi e opportunità per tutti, consumatori e lavoratori, posta l'incerta natura e la scarsa formalizzazione dei rapporti di lavoro, potrebbe comportare la dispersione di tutele, garanzie e controlli. La promessa di maggiori opportunità per tutti potrebbe cioè ridurre quelle di questi lavoratori, indebolendo le forme di garanzia e tutela del lavoro storicamente raggiunte.

Per attenuare questi rischi, nel 2019, è intervenuto il Legislatore italiano. Il giudizio su questa recentissima disciplina, allo stato attuale, non può che essere sospeso. Sebbene, la disciplina settoriale intervenga sui punti cruciali, anche tra quelli che emergono dalle nostre evidenze empiriche (informalità, compensi e tutela della salute e sicurezza), tuttavia non si fa cenno alle tutele sindacali (diversamente da altri Paesi). Quanto alla, forse più importante, nuova e più ampia nozione di etero-organizzazione, con secca applicazione delle tutele del lavoro subordinato, pesa comunque la necessità dell'intermediazione giudiziale e l'incertezza dell'interpretazione giurisprudenziale. Probabilmente è ancora più auspicabile di prima l'intervento delle Parti sociali, autorizzate a tal fine dalla stessa legge. Ma le prime avvisaglie, da quest'ultimo punto di vista, non solo delle migliori, perché rischiano perlomeno di generare altre incertezze interpretative⁴⁸.

46 Si veda in proposito il ritratto di un rider promosso dalla community di Deliveroo (<https://it.roocommunity.com/>): "Cosa ti piace di più del fatto di essere un rider Deliveroo? Sono rider da due mesi e non trovo nessun difetto. Mi piace la possibilità di essere flessibile, di decidere quali consegne effettuare e quali rifiutare. Mi piace l'idea di non essere chiuso in ufficio e dover rispondere a un capo, sei tu che scegli!".

47 Questa è la definizione che Amazon Mechanical Turk dà degli utenti che offrono i propri servizi su quella piattaforma. Sul punto si consenta di rimandare a De Minicis (2018).

48 Mentre si scrive è stato sottoscritto un accordo collettivo tra Assodelivery, l'associazione datoriale che raccoglie le maggiori imprese italiane del settore, con una sigla sindacale (UGL), supplendo, in parte, alla disciplina legale (vedi qui <https://bit.ly/3jzxhQ2>). Al di là dei contenuti dell'accordo (per un primo commento, con giudizi opposti, si vedano Caruso (2020) e De Stefano e Aloisi (2020)), si tratta di un accordo separato che spacca il fronte sindacale, in quanto osteggiato dalle principali sigle confederali (CGIL, CISL e UIL), la cui *stabilità* legale è messa in forse proprio dalla sua genesi.

Comunque, accanto a tale regolazione legale volta a garantire una base di tutele fondamentali, è anche urgente una parallela struttura di tecno-regolazione, volta a verificare il rispetto delle norme legali o contrattuali, rendendo trasparente e tracciabile la relazione tra lavoratore e piattaforma. Una struttura tecnologica digitale pubblica in grado, anche mediante un conto personale (app) attivabile da tutti i lavoratori, di registrare tutte le prestazioni lavorative

realizzate. In tal senso, in un'altra sede (De Minicis *et al.* 2019) abbiamo proposto un modello di tecno-regolazione che potrebbe rappresentare un punto di partenza per una prima sperimentazione da estendere poi a tutto il lavoro discontinuo, con l'obiettivo finale di ricostituire *ex post*, tramite una struttura pubblica e tecnologica, una continuità reddituale e professionale di carriere lavorative frammentate e contingenti.

Bibliografia

- Aloisi A., De Stefano V. (2019), Il decreto riders fuori tempo massimo: un anno di attesa per consegnare un "pacco", *diritticomparati.it*, 4 ottobre <<https://bit.ly/2twgp7U>>
- Balaram B., Warden J., Wallace-Stephens F. (2017), *Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy*, London, RSA <<https://bit.ly/3d9fLzS>>
- Boeri T., Giupponi G., Krueger A.B., Machin S.J. (2018), *Social Protection for Independent Workers in the Digital Age*, Milano, Fondazione Rodolfo De Benedetti <<https://bit.ly/3nxOxaT>>
- Urzi Brancati M.C., Pesole A., Fernandez Macias E. (2020), *New evidence on platform workers in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/3jLHT0>>
- Busch C., Schulte-Nölke H., Wiewiórowska-Domagalska A., Fryderyk Z. (2016), The Rise of the Platform Economy. A New Challenge for EU Consumer Law?, *Journal of European Consumer and Market Law*, n.1, pp.3-9
- Capponi F. (2019), Collaborazioni etero-organizzate e certificazione dei contratti: i possibili effetti della legge n.128/2019 di conversione del D.L. n. 101/2019, *Bollettino ADAPT*, n.39 <<https://bit.ly/2L7vNQZ>>
- Caruso B. (2020), Contratto dei rider, un primo passo, *Lavoce.info*, 24 settembre <<https://bit.ly/2GAZWG6>>
- Castagnetti C., Rosti L., Toepfer M. (2017), *Overeducation and the Gender Pay Gap in Italy. A Double Selectivity Approach*, DEM Working Papers Series n.144, Pavia, Università di Pavia <<https://bit.ly/2HMUFwd>>
- Cavallini G. (2017), *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto, paper presentato in occasione del Convegno internazionale di studio impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Università degli studi di Brescia, 12 e 13 Ottobre <<https://bit.ly/2LiNeOA>>
- Dagnino E. (2019), *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, Working Paper Adapt n.4, Modena, Adapt University Press <<https://bit.ly/2ZbtKlc>>
- Daugareilh I., Degryse C., Pochet P. (2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative*, ETUI Working Paper n.10, Brussels, ETUI <<https://bit.ly/3hC2VfO>>
- De Luca Tamajo R. (2019), La sentenza della Corte di Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/3rP5uzR>>
- De Minicis M. (2018), Precari e capitale, socializzazione e contingenza della forza lavoro, *Economia & lavoro*, n.1, pp.121-130
- De Minicis M., Donà S., Lettieri N., Marocco M. (2019), Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecnoregolazione, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.89-106
- De Stefano V. (2016), *The rise of the «just-in-time workforce». On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, Conditions of work and employment series n.71, Geneve, ILO <<https://bit.ly/3iKh6yr>>
- De Stefano V., Aloisi A. (2020), Il pacco è servito. Note sull'accordo tra Assodelivery e Ugl riders, *La Rivista il Mulino*, 18 settembre <<https://bit.ly/3deMp2V>>
- De Stefano V., Kountouris N. (2019), *New trade union strategies for new forms of employment*, Brussels, ETUC <<https://bit.ly/36FZy1r>>
- De Stefano V., Wouters M. (2019), *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, Foresight Brief series n.7, Brussels, ETUI <<https://bit.ly/2GGEG1N>>
-

-
- Faioli M. (2018), Gig Economy and Market Design. Why to Regulate the Market of Jobs Carried Out Through Digital Platforms, *Economia&Lavoro*, III, pp.1-15
- Farrell D., Fiona G., Amar H. (2018), *The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors*, New York, JPMorgan Chase Institute
- Giubboni S. (2020), I Riders e la Cassazione, *Eticaeconomia.it*, 12 marzo <<https://bit.ly/2Wfa3G6>>
- Giubboni S. (2019), I riders e la legge, *Eticaeconomia.it*, 2 dicembre <<https://bit.ly/2PZdXy9>>
- Giubboni S. (2017), Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n.155, pp.471-495
- Harris S., Krueger A. (2015), *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, Discussion Paper n.10, Washington, The Hamilton Project <<https://bit.ly/38QgzHf>>
- Huws U. (2014), *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, New York, NY University Press
- Ichino P. (2019), Per proteggere i rider via le collaborazioni autonome, *Lavoce.info*, 25 ottobre <<https://bit.ly/38W5rBo>>
- Ichino P. (2017), *I platform workers, le umbrella companies e l'aggiornamento necessario del diritto del lavoro*, *Relazione svolta al convegno promosso dall'Associazione Giuslavoristi Italiani, Torino, 15 settembre 2017* <<https://bit.ly/3jWnZ0E>>
- Ilsøe Anna (2020), *The Hilf agreement. Negotiating the platform economy in Denmark*, Research paper n.176, Copenhagen, FAOS <<https://bit.ly/3jU57zH>>
- Inapp, Guarascio D. (a cura di) (2018), *Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia*, Inapp Report n.7, Roma, Inapp <<https://bit.ly/2MhF7BI>>
- Istat (2018), *Cittadini, imprese e ITC*, Report statistiche, 18 gennaio, Roma, Istat <<https://bit.ly/2Do0Lho>>
- Magnani M. (2019), La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma, *Bollettino ADAPT*, n.31 <<https://bit.ly/2EApQ8E>>
- Martino V. (2019), La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders, *LavoroDirittiEuropa*, n.3 <<https://bit.ly/2Z8jdnh>>
- Natale P. (2019), Una ricerca sul campo: la differenza fra narrazione e realtà, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/2K2issP>>
- Novella M. (2019), Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse, *Labour & Law Issues*, 5, n.1 <<https://bit.ly/2Z6gVoB>>
- Pacella G. (2017), Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed, *Labour & Law Issues*, 3, n.2, pp.48-62
- Paoletti M. (2019), Ciclofattorini una sentenza interessante un problema ancora molto aperto, *LavoroDirittiEuropa*, n.1, <<https://bit.ly/38SUrLa>>
- Perulli A. (2003), *Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Report for DG Employment and Social Affairs, Brussels
- Piasna A. (2020), *Counting Gigs: How Can we Measure the Scale of Online Platform Work?*, ETUI Research Paper-Working Paper n.6, Brussels, ETUI <<http://bit.ly/3nd0eTd>>
- Piketty T. (2014), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani
- Prassl J., Risak M. (2017), Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, I, pp.219 ss.
- Ratti L. (2016), *Precarious Digital Work and the Role of Online Platforms. The Inefficacy of Traditional Tests and the Need for an Indirect Approach*, *ReMarkLab Final Conference: New Foundations of Labour Law in the Globalised Market Economy?*, Stockholm, 19-20 May 2016
- Risak M. (2017), *Fair Working Conditions for Platform Workers*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung International Policy Analysis <<https://bit.ly/2krIcDd>>
- Salonia R., Petrucci C. (2019), La legge n. 128/2019, di conversione del decreto legge n. 101/2019, conferma che i "Riders" sono collaboratori eterorganizzati, *Diritto24*, 12 novembre <<https://bit.ly/2KL3V56>>
- Santoro Passarelli G. (2017), Il lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione, *DRI*, n.1, p.771-790
- Santoro Passarelli G. (2020), Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/34A2P28>>
- Sarzana M. (2019), Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/2wYewT5>>
-

-
- Scacchetti T., Fassina L. (2019), La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza foodora, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<http://bit.ly/3rQmqWu>>
- Srnicsek N. (2017), *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press
- Tullini P. (2019), Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/2TRjM42>>
- Uber (2018), *White Paper on work and social protection in Europe*, San Francisco, Uber <<https://bit.ly/2XnZHFG>>
- Vidiri G. (2019), Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia, riflessioni sul caso "Foodora", *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/3d4H3qP>>
- Waas B. (2017), Crowdwork in Germany, in Waas B., Liebman W.B., Lyubarsky A., Kezuka K., *A Comparative Law Perspective*, Francofort, Bund-Verlag GmbH, pp.142-186 <<https://bit.ly/30I4ule>>
- Womack J., Jones D.T., Roos D. (2008), *The Machine That Changed the World. The Story of Lean Production*, New York, Free Press
-

Massimo De Minicis

m.deminicis@inapp.org

Ricercatore Inapp si occupa di welfare, mercato del lavoro, indebitamento privato, precariato, populismo, reddito minimo, reddito di base. Oggetto delle sue ricerche è anche lo studio del ciclo produttivo delle piattaforme di lavoro digitalizzate.

Profilo Scholar: <https://bit.ly/35IXWL4>

Manuel Marocco

m.marocco@inapp.org

Ricercatore Inapp e responsabile del Gruppo di ricerca *Innovazione tecnologica, relazioni industriali e mercato del lavoro*. Si occupa di politiche attive, ammortizzatori sociali, lavoro atipico e relazioni industriali.

Profilo Scholar: <https://bit.ly/35iGiYM>

Silvia Donà

ext.s.dona@inapp.org

Assegnista di ricerca Inapp e Professore a contratto in Diritto del lavoro presso l'Università Sapienza di Roma. È cultore di Diritto del lavoro e sindacale nella cattedra di Diritto del lavoro nel corso di laurea in Giurisprudenza all'Università Sapienza di Roma. È docente al master di II livello di Diritto del lavoro e della previdenza sociale all'Università Sapienza di Roma. Socia dell'Associazione Italiana di Diritto del lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS). Ha conseguito il dottorato in Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.