

VALERIO DE STEFANO*

Abstract. *Questo saggio ricostruisce una parte fondamentale del dibattito sul lavoro nella cosiddetta gig-economy discutendo l’approccio alla questione adottato in sede ILO oltre che alcune rilevanti iniziative a livello europeo. Si riporta in particolare l’attenzione prestata alla necessità di riconoscere pienamente le attività prestate “tramite piattaforma” come “lavoro” e di evitare che tali attività vengano considerate invariabilmente incompatibili con gli attuali strumenti concettuali e di regolamentazione lavoristica. Si discute inoltre dell’opportunità di estendere effettivamente a tutti i lavoratori, inclusi i lavoratori su piattaforma, i principi e diritti fondamentali sul lavoro riconosciuti dall’OIL, con particolare riferimento ai diritti collettivi.*

Abstract. *This article reports on a crucial portion of the international debate on labour in the “gig-economy”, by discussing the approach to this issue adopted within the ILO. It discusses the need to fully recognize activities executed on platforms as “work” and to avoid the risk that existing conceptual and regulatory frameworks are entirely dismissed as unfit in this area. It also argues that the ILO fundamental principles and rights at work should be made effectively available to all workers, including platform workers, focusing in particular on collective rights.*

1. – Cosa è l’”economia delle piattaforme”

La cosiddetta gig-economy ha acquisito una rilevanza crescente nel dibattito pubblico di molte parti del mondo, sia nei Paesi industrializzati che in quelli in via di sviluppo. È un termine ambiguo, del quale è difficile dare una definizione precisa anche perché si tratta di un campo di attività tenuto in costante movimento da una incessante innovazione tecnologica e da un costante rinnovamento dei modelli di organizzazione aziendale.

Nella elaborazione più frequente, la *gig-economy* corrisponde all’”economia delle piattaforme”: il nucleo centrale della definizione sta appunto nel ruolo che le cosiddette piattaforme svolgono, innanzitutto nel fare incontrare domanda e offerta di lavoro ma anche, molto spesso, nel determinare degli standard di prestazione dell’attività lavorativa e nel vigilare sul loro rispetto anche sulla base delle “recensioni” e dei “voti”, o “*rating*”, che i lavoratori ricevono dagli utenti. Le principali forme di lavoro sono il “*crowdwork*” e il “lavoro a chiamata tramite piattaforma” (De Stefano, 2016a; Smith and Leberstein, 2015; Sundarajan, 2016).

Il primo avviene attraverso la distribuzione di lavoro su piattaforme online che consentono ai clienti di affidare l’esecuzione in outsourcing di qualsiasi tipo di compito che possa essere svolto da remoto a una “folla” di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo. La natura di questi lavori può variare considerevolmente: in alcuni casi viene richiesta l’esecuzione di attività complesse ed elaborate, come la creazione di un logo o di un progetto di design (Eurofound 2015; Kuek et al., 2015); spesso, tuttavia, si tratta di compiti molto parcellizzati e di natura ripetitiva che però non sono interamente affidabili all’intelligenza artificiale (ad esempio, il riconoscimento di emozioni in un testo scritto, la trascrizione di file

proprietario dell'*Amazon Mechanical Turk* (AMT), una delle principali piattaforme di *crowdwork*, afferma che l'AMT dà accesso a "*humans-as-a-service*", mutuando l'espressione "*software-as-a-service*" diffusa nelle *computer sciences*. Nella maggior parte dei casi, in effetti, il *crowdwork* viene eseguito senza che vi sia alcun contatto umano tra cliente e lavoratore, il che contribuisce a creare una nuova categoria di "lavoratori invisibili", replicando rischi già presenti per attività tradizionali come il lavoro domestico e il lavoro a domicilio (Cran et al, 2016).

Il rischio di occultare la natura lavorativa di queste attività risiede già nel tipo di termini che si utilizzano normalmente per designarle: si parla di "servizi", "passaggi", "consegne", addirittura "favori"; quasi mai si utilizzano i termini "lavoro" e "lavoratori". Lo stesso termine "*gig-economy*" è fuorviante, perché il sostantivo "*gig*", in inglese, significa originariamente "concerto" o "esibizione": è associato ad attività al confine tra il lavoro remunerato e l'hobby. Quando si parla di "*gig-economy*" si rischia quindi di dare l'impressione, e contribuire alla retorica tipica delle aziende del settore, che le attività siano svolte al di fuori di una genuina dimensione lavorativa, da soggetti che vi fanno ricorso per divertimento o per "arrotondare" e che, quindi, non hanno né il diritto né il bisogno di accedere ad alcuna protezione giuslavoristica (De Stefano, 2016a).

2. – *Il lavoro nella gig-economy in un'ottica internazionale e comparata: casualizzazione e lavoro non-standard*

Da quanto sinora osservato, nell'analisi lavoristica della *gig-economy* emerge innanzitutto una questione "culturale", che è stata sinora al centro della riflessione portata avanti nell'ambito di diversi organismi e istituzioni internazionali. In questo senso, nell'ambito dell'attività dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO) sono stati eseguiti due studi, uno giuridico (De Stefano, 2016a) e uno economico che hanno tentato di mettere in rilievo la dimensione lavoristica della *gig-economy*. In particolare, lo studio economico ha evidenziato i risultato di un *survey* eseguito dallo stesso ILO su due piattaforme di *crowdwork* (Berg, 2016). Il *survey* dimostra come per circa il quaranta per cento degli intervistati questa attività costituisca la principale fonte di reddito. Il quarantacinque per cento di loro afferma, inoltre, di ricorrervi per integrare il reddito proveniente da altri lavori mentre solo una percentuale inferiore al dieci per cento riporta di fare *crowdwork* per hobby o come forma di piacere (*leisure*). Si tratta di risultati che mettono in discussione la retorica secondo la quale il lavoro nella *gig-economy* sarebbe svolto semplicemente per procurarsi denaro extra da destinare a spese voluttuarie.

Fermo restando che, se anche fossero queste le motivazioni dei lavoratori, nessuna conseguenza ciò potrebbe avere sulla natura del lavoro e sulla sua disciplina normativa, attenendo queste considerazioni alla sfera dei motivi giuridicamente irrilevanti (cfr., per tutti, Ricca, 1977), i dati raccolti permettono non solo di riaffermare il carattere pienamente lavorativo delle attività in questione ma anche di inquadrarle in fenomeni più ampi. È stato infatti messo in rilievo come la stessa retorica sia stata impiegata negli Stati Uniti per giustificare la diffusione di forme di lavoro *non-standard* come il lavoro interinale o temporaneo, presentati inizialmente come forma di evasione e occasione di piccolo guadagno per studenti e casalinghe (ibid.).

Questo genere di riflessioni consente di evitare l'ipostatizzazione in un'unica categoria o settore, la *gig-economy*, di attività e modi di lavorare che da un lato sono affatto differenti tra

loro, dall'altro presentano numerose dimensioni comuni con altre forme di lavoro *non-standard* (ILO, 2016a; Tullini, 2016) o “*contingent*” (Ales et al., 2017).

Uno dei primi luoghi comuni da sfatare, infatti, è l'esistenza di un unico modo di lavorare nell'ambito della *gig-economy*, cui dovrebbero corrispondere omogenee qualificazioni giuridiche e, di conseguenza, un unico quadro regolamentare (Prassl e Risak, 2016). La realtà, invece, è che le due forme di lavoro principali di cui si è detto presentano strutturali differenze non solo tra di loro, ma anche al proprio interno. Per quanto riguarda il *crowdwork*, ad esempio, possono variare di piattaforma e piattaforma la complessità dei lavori, i metodi di aggiudicazione e pagamento degli stessi, i sistemi di *rating* degli utenti e dei lavoratori (Cherry, 2011; Vakharia e Lease, 2013). Similmente, nel lavoro a chiamata nel mondo “materiale”, variano i tipi di lavori offerti e la varietà degli stessi, dalle piattaforme specializzate, ad esempio, in consegne o trasporti, fino a quelle più generaliste. Diversi di caso in caso, inoltre, sono la specificità delle istruzioni impartite da clienti o piattaforme e l'intensità del monitoraggio delle istruzioni e dei termini di servizio, come anche gli incentivi e le “sanzioni” per la violazione degli standard o la mancata accettazione dei lavori, una volta che ci si è registrati sulle piattaforme (Aloisi, 2016a).

Emerge quindi un quadro di pratiche aziendali per cui è impossibile delineare un'unica categorizzazione o disciplina normativa. Più utile, forse, è cercare di leggere lo sviluppo della *gig-economy* in un contesto più ampio, che è quello della diffusione di svariate forme di lavoro *non-standard* negli ultimi decenni e, all'interno di questo contesto, una ulteriore spinta, più recente, verso la “casualizzazione” dei rapporti di lavoro (ILO, 2016a). Per casualizzazione si intende, in quest'ambito, la crescente rilevanza che assumono forme di lavoro “on-demand” o “a chiamata”, nei quali il lavoro viene remunerato solo nel momento in cui la prestazione è effettivamente svolta, trasferendo il rischio di un calo della domanda ma anche di una impossibilità temporanea della prestazione in capo al lavoratore. Si tratta di modelli per nulla nuovi, ampiamente utilizzati, anzi, nei paesi in via di sviluppo e anche nei paesi sviluppati (De Stefano, 2016b), in realtà preindustrializzate o nelle sacche di lavoro informale, ma che hanno acquisito una rinnovata rilevanza nel mondo industrializzato, specie nei settori dei servizi, del commercio o della ristorazione, attraverso strumenti come i contratti “*zero-hour*”, il lavoro occasionale, il lavoro a chiamata, anche nell'ambito dei c.d. *mini-jobs* o il lavoro accessorio (De Stefano, 2016b; Campbell e De Stefano, in corso di pubblicazione). Il lavoro nella *gig-economy* presenta molte caratteristiche comuni con queste forme di lavoro *non-standard*. Per questo motivo, in seno all'ILO, la sua analisi è stata effettuata nell'ambito di una più ampia riflessione sul lavoro *non-standard* in generale che riguarda, su mandato tripartito dei costituenti dell'OIL, forme di lavoro temporaneo e occasionale, il lavoro a tempo parziale, il lavoro somministrato o altre forme di lavoro “*multiple-party*”, il lavoro autonomo fittizio e il lavoro autonomo con vincoli di dipendenza (“*dependent self-employment*”)³.

Se l'affinità con il lavoro temporaneo e occasionale, come pure con alcune forme di *part-time* “marginale” quali i *mini-jobs* (Messenger e Wallot, 2015), è stata descritta, non vanno comunque sottovalutate le dimensioni in comune con il lavoro “*multiple-party*”. Rileva a questo proposito non solo il ruolo di intermediazione a volte ai confini con la somministrazione di lavoro svolta dalle piattaforme (Ratti, in corso di pubblicazione), ma

³ Cfr. ILO, 2015.

anche la presenza, nell'ambito delle stesse piattaforme sia di lavoro virtuale che di lavoro "materiale" di ulteriori sotto-intermediari. Questi ultimi possono organizzare sia la domanda e l'offerta di specifici lavori che, a volte, l'esecuzione degli stessi per conto di altri committenti, magari poco esperti nelle operazioni di *crowdwork*, o fornire ai lavoratori gli strumenti materiali per l'esecuzione della prestazione, tipicamente le auto nei servizi di trasporto, in cambio di una percentuale dei corrispettivi. Tutto ciò ovviamente complica anche il quadro giuridico oltre che le prospettive di trasparenza e tutela dei lavoratori e, in caso di controversia, intrica ulteriormente il quadro soggettivo (Prassl e Risak, 2016).

Centrale è ovviamente anche la discussione sul lavoro autonomo e soprattutto sulla cosiddetta "zona grigia" tra lavoro subordinato e prestazione d'opera. La quasi totalità dei contratti di lavoro instaurati nell'ambito della *gig-economy* viene qualificata come autonoma, risentendo anche giuridicamente di quella impronta culturale che vuol necessariamente vedere nel lavoro in quest'area un carattere occasionale o, addirittura, "amatoriale". Il quadro esistente è tuttavia molto più complesso stante la già discussa multiformità del "lavoro nella *gig-economy*", che tutto si presta ad essere tranne che una categoria giuridica omogenea, per la presenza, accanto a forme di lavoro genuinamente e pienamente autonome, di fattispecie che presentano irriducibili elementi di eterorganizzazione, quando non di vera e propria eterodirezione (Aloisi 2016b; Sachs, 2015a).

Si comprende allora come non sia possibile escludere *tout court* che talune forme di lavoro in quest'area possano ricadere nell'ambito del lavoro subordinato e come allo stesso tempo le proposte di creazione di una categoria giuridica intermedia tra subordinazione e autonomia che vada a includere tutto il lavoro nella *gig-economy* (Harris e Krueger, 2015) abbiano sollevato diverse osservazioni critiche, per l'impossibilità, da un lato, di pervenire a una nozione giuridica unitaria di queste forme di lavoro e per il rischio dall'altro di un livellamento verso il basso delle tutele di alcuni lavoratori meritevoli della piena fruizione dell'apparato normativo giuslavoristico (Cherry e Aloisi, 2016; De Stefano, 2016a; Sachs 2015b).

Anche le iniziative a livello politico europeo riflettono la complessità della qualificazione giuridica in quest'area. La Comunicazione sull'Agenda Europea per l'Economia Collaborativa della Commissione Europea, ad esempio, da un lato ha invitato i Paesi membri ad astenersi da un (pur poco probabile) eccesso di regolamentazione e dall'altro ha sottolineato come nell'ambito dell'economia collaborativa è possibile che le persone svolgano attività di lavoro puramente marginali o accessorie che non ricadrebbero nel campo di applicazione della legislazione del lavoro nazionale ed europea.

Si tratta di un'affermazione da esaminare con cautela, non solo per quanto riguarda i diritti del lavoro nazionali ma anche per quello UE, perché il vaglio della Corte di Giustizia sulla possibilità di escludere persone che eseguono servizi puramente marginali dalla definizione di "lavoratore" è molto severo (Countouris, 2015), ed infatti la stessa Commissione ricorda che nella giurisprudenza della Corte "la breve durata, l'orario di lavoro ridotto, il lavoro discontinuo o la bassa produttività non possono di per sé escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro"⁴ come pure che "l'esistenza della subordinazione non dipende necessariamente dall'effettivo esercizio di una continua gestione o supervisione". Per questo motivo "persone

⁴ Cfr. le sentenze *Ninni-Orasche* (C-413/01) del 6 Novembre 2003; *Kempf* (C- 139/85) del 3 giugno 1986; *Raulin* (C-357/89) del 28 febbraio 1992; e *Betray* (C-344/87) del 31 maggio 1989.

che forniscono servizi in maniera più che occasionale possono essere lavoratori subordinati o autonomi, in quanto l'effettiva definizione del loro status dipende da un esame globale" dei criteri di qualificazione della prestazione⁵. Anche la Comunicazione sul lancio della discussione sul pilastro europeo dei diritti sociali richiama in più passaggi l'esistenza di "zone grigie", quali "quali il lavoro autonomo con vincoli di dipendenza o fittizio", che "causano situazioni di incertezza del diritto e ostacoli all'accesso alla protezione sociale", con espresso richiamo ai rischi che comportano la disintermediazione e la prestazione di lavoro tramite strumenti digitali⁶. A queste iniziative della Commissione se ne sono affiancate altre da parte del Parlamento europeo⁷. In diverse occasioni, l'ILO è stato chiamato, anche in maniera ufficiale, a esprimere pareri tecnici e prestare cooperazione su questi temi e iniziative, anche tramite interventi a convegni o riunioni specialistiche organizzati in sede europea (ILO, 2016b).

3. – *Lavoro nelle piattaforme, subordinazione e diritto del lavoro: una presunta obsolescenza da dimostrare*

Nel paragrafo precedente si è evidenziato come l'approccio ai temi della *gig-economy* in ambito ILO sia stato volto a evidenziare la piena natura di lavoro delle attività in questo campo, in contrasto con la retorica della marginalità e amatorialità altrimenti in voga, e a richiamare come la multiformità delle forme di lavoro renda impossibile un approccio interamente uniforme al fenomeno, sottolineando come l'apodittica catalogazione di queste attività come a carattere invariabilmente autonomo sia scarsamente convincente, al pari del richiamo mediatico e aziendalistico alle aspirazioni micro-imprenditoriali dei lavoratori coinvolti. Se pure non è da escludere che vi sia una dimensione di micro-imprenditorialità in alcuni dei prestatori di opera e servizi che operano sulle piattaforme, dipingere la totalità di questi come micro-imprenditori sarebbe totalmente inaccurato.

Una potente confutazione di questa retorica si trova effettivamente già nella sentenza dell'*Employment Tribunal* di Londra che ha qualificato due autisti di Uber come "workers", lavoratori autonomi che svolgono la prestazione personalmente e senza elementi di organizzazione aziendale, cui spetta il salario minimo e l'applicazione della disciplina sull'orario di lavoro ma non, tra le altre cose, la tutela contro il licenziamento ingiustificato⁸. Il Tribunale, infatti, ha respinto come "leggermente ridicola" l'idea che "Uber a Londra [costituisca] un mosaico di 30.000 piccole imprese legate da una 'piattaforma' comune". Né, secondo la sentenza, l'azienda presta meramente assistenza a che gli autisti sviluppino il loro business", dal momento che "nessun autista è in grado di far nulla del genere, a meno che sviluppo del business significhi semplicemente passare più ore al volante". Il Tribunale ha descritto dettagliatamente le molte circostanze di fatto in base alle quali ha qualificato i conducenti di Uber come "workers". Molti di queste circostanze, tra l'altro, erano state

⁵ Si veda <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/IT/1-2016-356-IT-F1-1.PDF>

⁶ Cfr. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0127&from=EN>

⁷ Ad esempio, oltre alla risoluzione del Parlamento Europeo citata al par. successivo, cfr. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/IMCO/PR/2017/01-25/1113122IT.pdf

⁸ Employment Tribunal di Londra, *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber*, Case Numbers: 2202551/2015 & Others, 28 Ottobre 2016; la traduzione dei passaggi di questa sentenza, qui e *infra* nel testo, è mia.

considerate in maniera analoga da parte della Corte californiana nell'ormai notissima causa *O'Connor v. Uber*⁹.

L'analisi di queste controversie e di diverse pratiche di "organizzazione del personale" nella *gig-economy* permettono di affermare che ci si trovi a volte di fronte a fattispecie ampiamente compatibili con la normativa lavoristica esistente. È vero, ad esempio, che i lavoratori non hanno normalmente alcun obbligo di essere disponibili a eseguire la prestazione in maniera tecnicamente continua nel tempo. Tuttavia, quando essi accedono alle piattaforme e offrono la propria disponibilità ad accettare i relativi lavori, accettano anche di rispettare pedissequamente gli standard e le istruzioni unilateralmente fissati dalle piattaforme. Dalle decisioni giudiziarie attualmente disponibili, emerge per esempio che ai conducenti di Lyft, uno dei concorrenti principali di Uber negli Stati Uniti, viene ordinato, tra le altre cose, di essere soli in macchina oltre ai passeggeri, di "mantenere [la] macchina pulita all'interno e all'esterno", "andare al di là di un [minimo] buon servizio, magari aiutando i passeggeri col bagaglio o tenendo aperto l'ombrello [per loro] in caso di pioggia", "salutare ogni passeggero con un gran sorriso e un *fist bump*" (traduzione mia, vedi, più ampiamente De Stefano, 2016a).

Gli autisti di Uber possono essere sottoposti al controllo dei precedenti penali e a un "esame di conoscenza della città" prima di essere accettati sulla piattaforma. Il controllo dei precedenti è svolto anche da Lyft e altre applicazioni come TaskRabbit e Wonolo. Per quanto riguarda la possibilità di accettare o rifiutare i lavori una volta che si è acceduto alla piattaforma, in una delle cause contro Uber, si segnala come il contratto di servizio statuisca che l'autista "non [abbia] alcun obbligo di accettare" le corse. In altre decisioni, tuttavia, si riporta come il manuale degli autisti di Uber dichiari: "Ci si aspetta che gli autisti accettino tutte le richieste [di corse]" e che la società faccia "follow-up" con "tutti gli autisti che rifiutino le corse" (ibid.). Il già citato *Employment Tribunal* di Londra ha invece accertato che, oltre a fissare unilateralmente la tariffa per ogni corsa, Uber "imposta il percorso (di default) dal quale il conducente si discosta a proprio rischio e pericolo" e "impone numerose condizioni agli autisti (ad esempio, sulla scelta limitata di veicoli accettabili)" come così come "dà istruzioni ai conducenti su come fare il proprio lavoro e li controlla, in molti modi, nell'esercizio della loro prestazione".

Queste pratiche e politiche aziendali sembrano contraddire l'idea che la prestazione di lavoro non possa mai rientrare nei parametri della subordinazione in senso tecnico, tanto più che le piattaforme sono in grado di monitorare costantemente l'esecuzione di questa prestazione tramite i "rating" e le "recensioni" fornite dai clienti (Dzieza, 2015; Sachs, 2015a). Spesso, infatti, ai lavoratori viene comunicato che ci si riserva il diritto di disattivarne l'*account*, e quindi escluderli dal servizio, a meno che essi non mantengano un certo tasso di soddisfazione della clientela, anche molto elevato. Né si tratta di una possibilità solo teorica: secondo la Corte californiana, ad esempio, "Uber disattiva regolarmente l'*account* di quegli autisti che non si attengono ai propri standard aziendali". Come osservato dal Tribunale londinese, inoltre, "tramite il sistema di *rating*, Uber sottopone gli autisti a quello che equivale a un'organizzazione della prestazione e a un procedimento disciplinare", esercitando in tal modo alcuni dei fondamentali poteri riservati al datore di lavoro (Prassl e Risak, 2016).

⁹ United States District Court, Northern District of California, *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.*, Order Denying Cross-Motion for Summary Judgement, 11 Marzo 2015, Documento 251.

Nel caso del *crowdwork*, ai clienti è spesso consentito di rifiutare una prestazione già ottenuta, rifiutando il compenso e trattenendo comunque il lavoro svolto. Oltre ad aprire la strada a pratiche opportunistiche da parte dei clienti, in quello che rischia di essere una vera e propria “istituzionalizzazione del *wage-theft*” (Silberman e Irani, 2016) il rifiuto di un lavoro da parte dei clienti può comportare un drastico calo dei *rating* dei lavoratori, cosa che impedisce di accedere ai lavori meglio remunerati sulle piattaforme, normalmente riservati ai soggetti con i *rating* più alti. Questo sistema permette alle piattaforme di sanzionare automaticamente le prestazioni scarse o percepite dai clienti come tali e può quindi costituire uno strumento di organizzazione del lavoro. Ulteriori strumenti di organizzazione sono la fissazione di un lasso predefinito di tempo per eseguire un compito o un insieme di attività lavorative specifiche e i meccanismi di controllo tipici del lavoro virtuale, come ad esempio quello, praticato da alcune piattaforme, di scattare *screenshot* agli schermi dei lavoratori al fine di monitorare se l’attività venga effettivamente eseguita nei tempi in cui essa è “fatturata” ai clienti. Si è sostenuto come tutto ciò si traduca, spesso, “in una direzione del lavoro così pronunciata da corrispondere agli elementi classici di dipendenza personale tipici del lavoro subordinato” (Risak e Warter, 2015, 8). Considerazione, questa, che in base a quanto sottolineato in precedenza, può essere estesa ad altre forme di lavoro nella *gig-economy*.

Alla luce di quanto osservato sinora, la riflessione di politica del diritto sui possibili strumenti giuridici per far fronte alle sfide poste dalla *gig-economy* ai modelli regolativi esistenti nel panorama giuslavoristico nazionale, comparato e internazionale, non può dare per scontato, come pure spesso si suggerisce (cfr. Sundarajan, 2016), che gli attuali strumenti normativi e concettuali siano universalmente obsoleti e inadeguati: alcune forme di lavoro nella *gig-economy* non si distanziano sostanzialmente, infatti, da modelli tradizionali di gestione e organizzazione della manodopera. Non mancano, inoltre, a livello comparato, esempi di misure normative e giurisprudenziali volte a ricomprendere nell’ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica forme di lavoro che non corrispondono interamente ai tradizionali paradigmi concettuali del lavoro subordinato. Alcuni Paesi, ad esempio, hanno introdotto presunzioni di subordinazione legati alla presenza di limitati indici fattuali caratteristici del socialtipo lavoro subordinato o generali presunzioni relative di subordinazione in presenza di una prestazione d’opera o di servizio personale (ILO, 2016a). In alcuni sistemi di common law e misti (quale è, ad esempio, il sistema sudafricano), la giurisprudenza ha sviluppato criteri di qualificazione che vanno oltre il tradizionale e stringente “*common law control test*”, introducendo “*multifactor tests*” basati sulla “*economic reality*” del rapporto tra le parti (ibid.; Countouris, 2011; Rogers, 2016)¹⁰. A questo proposito, una proposta di risoluzione del *Committee on Employment and Social Affairs* del Parlamento Europeo invita a considerare

¹⁰ Negli Stati Uniti, per esempio, il Dipartimento del Lavoro osserva che, nel determinare se una persona ricade nell’ambito di applicazione della disciplina federale sul salario minimo e l’orario di lavoro (*Federal Labour Standards Act*), la giurisprudenza ha sviluppato un “multi-factor ‘economic realities’ test” che prende in considerazione fattori come: “(A) la misura in cui il lavoro svolto sia parte integrante delle attività aziendali del datore di lavoro; (B) la possibilità del lavoratore di generare un profitto o incorrere in una perdita a seconda delle proprie abilità manageriali; (C) l’entità degli investimenti relativi del datore di lavoro e del lavoratore; (D) se il lavoro svolto richieda una competenza o un’iniziativa [economica] specifica; (E) la durata [permanente] del rapporto; e (F) il grado di controllo esercitato dal, o comunque spettante al, datore di lavoro” (traduzione mia da US DoL, 2015).

l'introduzione, "per il lavoro intermediato dalle piattaforme digitali", di una "definizione del rapporto di lavoro che [sia] meno dipendente dal cumulo dei criteri rilevanti"¹¹.

Venendo in Italia, invece, andrebbe riflettuto caso per caso sulla possibilità che le attività in questione integrino gli estremi della subordinazione, tenendo conto anche della giurisprudenza sulla cosiddetta eterodirezione attenuata, o che ricadano adesso nel campo di applicazione della disciplina delle collaborazioni eterorganizzate (Aloisi, 2016b).

Né dovrebbe essere dato per scontato che il lavoro nella *gig-economy* sia incompatibile con una originaria qualificazione del contratto di lavoro come subordinato: alcune aziende statunitensi, come Alfred e Munchery, hanno infatti già spontaneamente riqualificato i propri lavoratori in questo senso (Smith e Leberstein, 2015).

4. – *Diritti del lavoro e gig-economy: appunti per il Futuro del Lavoro*

Sarebbe anche opportuno considerare l'introduzione di misure normative che prescindano dalla qualificazione giuridica del contratto di lavoro e che siano volte a garantire specificamente correttezza e buona fede nell'ambito del lavoro su piattaforma, oltre ad assicurare un "level playing field" che eviti la concorrenza sleale avverso piattaforme e clienti "virtuosi". Queste misure potrebbero riguardare un obbligo di trasparenza nei sistemi di *rating* e, soprattutto, delle decisioni aziendali ad essi correlati, come la disattivazione degli *account*, e l'introduzione di limiti stringenti alla modifica unilaterale delle clausole contrattuali, specie se relative al compenso dei lavoratori. Andrebbe inoltre ridotta l'idiosincrasia (Corazza, 2004) di uno dei più importanti capitali nella *gig-economy*, la "reputazione". Attualmente, i *rating* dei lavoratori vengono considerati proprietà delle singole piattaforme, cosicché è impossibile per un lavoratore che si trasferisca su un'altra piattaforma "portare con sé" la buona "reputazione digitale" costruita altrove. Permettere la "portabilità" dei *rating* esistenti da una piattaforma all'altra ridurrebbe la dipendenza dei lavoratori dalle singole piattaforme. Un diritto alla portabilità dovrebbe perciò essere garantito soprattutto ai lavoratori genuinamente autonomi. Ancora più importante, un certo livello minimo di protezione dovrebbe essere considerato universale, a prescindere dallo status occupazionale.

Questo è certamente il caso per i principi e diritti fondamentali sul lavoro riconosciuti dalla Organizzazione Internazionale del Lavoro: a nessun lavoratore deve essere negato l'accesso a diritti umani fondamentali quali la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la libertà dal lavoro forzato e minorile e il diritto a non essere discriminati¹². In molti sistemi nazionali, questo renderebbe il divario di protezione tra subordinazione e autonomia già meno drastico. Per un esempio in questo senso, la *Loi Travail* francese ha recentemente introdotto una disciplina specifica del lavoro su piattaforma che riconosce espressamente ai lavoratori autonomi alcuni diritti di previdenza sociale oltre al diritto di formare sindacati e di aderirvi e di intraprendere l'azione collettiva (Articoli L. 7341-1 – L. 7342-6 del *Code du Travail*). In Italia, dove il diritto dei lavoratori autonomi all'agire sindacale è tradizionalmente riconosciuto, si potrebbe riflettere sulla possibilità di garantire espressamente l'accesso di questi lavoratori a meccanismi qualificati di tutela collettiva,

¹¹ Cfr. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEPF%2F%2FNONSGML%2BCOMPARL%2BPE-589.146%2B02%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FEN>

¹² Per una riflessione sulle sfide concrete che il lavoro nella *gig-economy* pone con riferimento a tali diritti e principi si rinvia a De Stefano, 2016a.

inclusa la possibilità di ricorso alla disciplina sulla repressione della condotta antisindacale, visto che fa fatica a diffondersi in questo campo, per il momento, una cultura di opposizione “nel conflitto” invece che “al conflitto” (O’Donovan, 2017; Aloisi e De Stefano, 2017).

Il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e il dialogo sociale saranno infatti fondamentali per una buona *governance* della *gig-economy*. Diverse forme di organizzazione sono già una realtà in questo campo, sia per il *crowdwork* – con piattaforme che tentano di connettere e organizzare i lavoratori online (Silberman e Irani 2016; Salehi et al, 2015) – che per il lavoro a chiamata tramite piattaforma (Said, 2016). Queste iniziative possono essere sia di base che promosse da attori esistenti. In alcuni casi le nuove realtà organizzative uniscono le forze con attori più tradizionali e strutturati (Aloisi e De Stefano, 2017). A livello internazionale, inoltre, anche le associazioni datoriali partecipano attivamente al dibattito sul lavoro nell’economia digitale (vedi BDA, 2015; IOE, 2016).

Riconoscere in pieno il carattere umano delle attività nella *gig-economy* e la loro natura di lavoro è fondamentale per sostenere questi sforzi, anche eliminando gli ostacoli giuridici, ove esistenti. Tra questi, non vanno sottovalutati i limiti derivanti dalla legislazione sulla concorrenza, che colpiscono i lavoratori autonomi ben oltre l’ambito del lavoro su piattaforma, anche a livello europeo (De Stefano, 2016c). A questo proposito, per esempio, quando il comune di Seattle ha approvato un’ordinanza che consente agli autisti “tramite piattaforma” di aderire ad associazioni sindacali (Wingfield e Isaac, 2015), il provvedimento è stato quasi subito impugnato da alcuni gruppi *pro-business* ai sensi della normativa antitrust (De Pillis, 2016), dimostrando l’urgenza di un dibattito e di un’azione volta a sostenere l’organizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in questo campo.

Rendere le organizzazioni collettive immuni dalla legislazione antitrust sarebbe in linea con i principi fondatori dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, e in particolare con l’idea che “il lavoro non è una merce”. Com’è noto, il principio “*labour is not a commodity*” sancito dalla Dichiarazione di Filadelfia, ha un antecedente specifico nel *Clayton Antitrust Act* (1914) statunitense, il primo strumento legislativo a statuire che “il lavoro di un essere umano non è una merce o un articolo di commercio”, con lo scopo specifico di sancire che le attività sindacali non possono essere considerate come *combinations* in violazione delle leggi antitrust (Ballestrero, 2010). Riflettere sulla natura del lavoro eseguito attraverso l’uso del mezzo digitale e riaffermare decisamente la dignità umana dei lavoratori è fondamentale se alla molta retorica tecnodeterminista in voga si vuole opporre una visione che riaffermi, in vista anche del Centenario dell’OIL nel 2019 e della attuale discussione sul *Futuro del Lavoro* in seno all’Organizzazione¹³, che i benefici derivanti dal progresso tecnologico devono essere ripartiti equamente tra aziende, consumatori e lavoratori e che ribadisca, ancora una volta, che “*humans are not a service*” è che “*labour is not a commodity*” o anche, rileggendo la Dichiarazione di Filadelfia con gli occhi di oggi, che “*labour is not a technology*”.

Bibliografia

Ales, E.; Deinert O., Kenner, J. 2017. *Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis* (Oxford, Hart Publishing).

¹³ <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>

Aloisi, A. 2016a. “Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 653–690.

- . 2016b. “Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele”, in *LLI*, 2016, No. 2, pp. 16-56

Aloisi, A.; De Stefano, V. 2017. “App contro app, così i precari sfidano i padroni della gig-economy”, in *Pagina99*, 3 Marzo 2017

Ballestero, M.V. 2010. “Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto”, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT - 99/2010

BDA. Confederation of German Employers’ Associations. 2015. *Seize the opportunities of digitisation. BDA position on the digitisation of business and the working world*, Maggio 2015.

Berg, J. 2016. “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”, *Conditions of Work and Employment Series*, No. 74 (Ginevra, ILO).

Campbell, I.; De Stefano, V. In corso di pubblicazione. “Casual work in contemporary industrialized societies”, *Conditions of Work and Employment Series* (Ginevra, ILO).

Cran, M.; Poster W.; Cherry M. (eds.). 2016. *Invisible Labor. Hidden Work in the Contemporary World* (University of California Press).

Cherry, M. 2011. “A Taxonomy of Virtual Work”, *Georgia Law Review*, Vol. 45, No. 4, pp. 951-1013.

- . 2016. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 577 – 602.

Cherry, M.; Aloisi, A. 2016. ““Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach”, in *Saint Louis U. Legal Studies Research Paper*: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2847869

Corazza, L. (2004). “Contractual Integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore (Cedam, Padova).

Countouris, N. 2011. “The Employment Relationship: a Comparative Analysis of National Judicial Approaches” in Casale, G. (ed.) 2011. *The Employment Relationship – A Comparative Overview* (Ginevra, ILO).

- . 2015. “An Autonomous EU definition of ‘Worker’ - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement” (Bruxelles, ETUC’’: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201512/an_autonomous_eu_definition_of_worker_nicola_countouris_.pdf

Dagnino, E. 2016. “Labour and labour law in the time of the on-demand economy”, in *Revista Derecho Social y Empresa*, No. 6, pp. 1-23

De Pillis, L. 2016. Big business takes up Uber’s fight in Seattle, seeing a broader threat, in *The Washington Post*, 5 marzo 2016: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2016/03/05/big-business-takes-up-ubers-fight-in-seattle-seeing-a-broader-threat/>

De Stefano, V. 2016a. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, *ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, No. 71 (Ginevra, ILO).

- . 2016b. “Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualization of the European workforce - and what to do about it”, in *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 3, pp. 421–441.
- . 2016c. “Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: a Human-Rights Based Approach”, in *Industrial Law Journal*, doi: 10.1093/indlaw/dww034

Dzieza, J. 2015. “The rating game. How Uber and its peers turned us into horrible bosses”, in *The Verge*, 28 ottobre 2015: <http://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>.

Eurofound. 2015. *New Forms of Employment* (Dublino, Eurofound).

Finkin, M. 2016. “Beclouded work, beclouded workers in historical perspective”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 603-618.

Howe, J. 2006. “The Rise of Crowdsourcing”, in *Wired Magazine*, Issue 14.06, Giugno 2006: <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, The Hamilton Project, Discussion Paper 2015-10 (December).

International Labour Office (ILO). 2015b. Consiglio di Amministrazione, 323a Sessione (Ginevra, 12–27 Marzo), *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Ginevra, ILO), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf

- . 2016a. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects* (Ginevra, ILO).
- . 2016b. *Building a social pillar for European convergence* (Ginevra, ILO)

International Organisation of Employers. 2016. *Understanding the Future of Work* (Ginevra, IOE): <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/future-of-work/>

Irani, L. (2015a). “Justice for ‘Data Janitors’”, in *Public Books*, 15 gennaio 2015 <http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice-for-data-janitors>

- . 2015b. “Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk”, *South Atlantic Quarterly*, Vol. 114, No. 1, pp. 225-234.

Kessler, S. 2015. “The Domestic Workers Alliance Creates New Framework For Improving Gig-economy Jobs”, in *Fast Company*: <http://www.fastcompany.com/3051899/the-domestic-workers-alliance-creates-new-framework-for-improving-gig-economy-jobs>

Kuek, S.C.; Paradi-Guilford, C.M.; Fayomi, T.; Imaizumi, S.; Ipeirotis, P. 2015. *The global opportunities in online outsourcing* (Washington, DC, The World Bank).

Messenger J.; Wallot P. 2015. *The Diversity of Marginal Part-Time, INWORK Policy Brief No. 7*, Ginevra, ILO.

Muehlberger, U. 2005. *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*, ICER Working Paper No. 22/2005

O’Donovan. 2017. “Uber Rallies Drivers Against Teamster Unionization Efforts With Podcasts And Pizza Parties”, in *BuzzFeedNews*, 9 marzo 2017 https://www.buzzfeed.com/carolineodonovan/uber-to-seattle-drivers-protect-your-freedom-from-the-teamst?utm_term=.neOWOLAk9p#.ktjG7w2vpW

Prassl, J.; Risak, M. 2016. “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 1–30.

Ratti, L. In corso di pubblicazione. “Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step process to a normative approach”.

Ricca, L. 1977. “Motivi”, *Enciclopedia del Diritto*, *ad vocem*.

Risak M.; Warter, J. 2015. “Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop”, paper presentato alla *IV Regulating for Decent Work Conference*, ILO, Ginevra, 8-10 luglio 2015, <http://www.rdw2015.org/download>

Rogers, B. 2016. “Redefining Employment for the Modern Economy”, *American Constitution Society for Law and Policy Issue Brief*, Ottobre 2016: https://www.acslaw.org/sites/default/files/Redefining_Employment_for_the_Modern_Economy.pdf

Said, C. 2016. “Uber, Lyft drivers push to unionize”, in *SFGate*, 17 giugno 2016: <http://www.sfchronicle.com/business/article/Uber-Lyft-drivers-push-to-unionize-8266249.php>.

Sachs, B. 2015a. “Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control”, in *On Labor*, 20 maggio 2015, <http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>.

- 2015b. “Do We Need an “Independent Worker” Category?”, in *On Labor*, 8 dicembre 2015, <http://onlabor.org/2015/12/08/do-we-need-an-independent-workercategory/>

Salehi, N. et al. 2015, “We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers”, paper presentato alla *33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, Seoul, 18-23 aprile 2015: <http://hci.stanford.edu/publications/2015/dynamo/DynamoCHI2015.pdf>

Silberman, S.; Irani, L. 2016. “Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008-2015”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 1–36.

Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy* (New York, National Employment Law Project).

Sundarajan, A. 2016. *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism* (Cambridge, MA, MIT Press)

Tullini, P. 2016. “Economia digitale e lavoro non-standard”, in *LLI*, 2016, No. 2, pp. 1-15

United States Department of Labour (US DoL), Wage and Hour Division. 2015. *The Application of the Fair Labor Standards Act's "Suffer or Permit" Standard in the Identification of Employees Who Are Misclassified as Independent Contractors, Administrator's Interpretation No. 2015-1*, issued by Admin. David Weil (15 luglio), Washington D.C.

Vakharia, D.; Lease M. 2013. “Beyond AMT: An Analysis of Crowd Work Platforms”
<https://arxiv.org/pdf/1310.1672.pdf>

Weil, D. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Cambridge, Massachusetts and London, Harvard University Press).

Woodcock, J. 2016. “Deliveroo and UberEATS: organising in the gig economy in the UK”, in *Conessioni Precarie*, <http://www.conessioniprecarie.org/2016/11/11/deliveroo-and-ubereats-organising-in-the-gig-economy-in-the-uk/>