

Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy

Emanuele Dagnino

Dottorando in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università di Bergamo – ADAPT

1. Problemi definitivi, la prospettiva lavoristica: da *sharing* a *on-demand*

La diffusione del lavoro *on-demand* è un fenomeno di grande complessità, che si inserisce nel più generale quadro della trasformazione del lavoro, quale elemento altamente caratterizzante, al momento stesso come conseguenza e come causa degli importanti cambiamenti in atto.

Sotto la definizione di lavoratori *on-demand* si possono fare rientrare i soggetti coinvolti in due differenti dinamiche: la nascita di applicazioni e piattaforme online di incontro tra domanda ed offerta di beni e servizi; l'utilizzo sempre più massiccio in alcuni contesti (è il caso inglese) dei contratti a zero ore¹, cioè – generalizzando al di là delle importanti differenze tra i diversi ordinamenti – di quelle forme contrattuali in cui non si preveda un orario minimo garantito al lavoratore².

Nel secondo caso, si tratta di una forma di gestione della forza lavoro che affonda le sue radici nell'esigenza di gestire prestazioni a carattere discontinuo e intermittente richieste da alcune attività produttive (si pensi al settore del turismo): l'attenzione si rivolge ad essa in ragione della sostenibilità sociale del diffondersi del suo uso laddove si configuri quale sostituzione di forme stabili – e normativamente più impegnative – di impiego più che di risposta a concrete esigenze produttive.

¹ Si ricalca qui l'espressione inglese *zero-hours contracts*, una di quelle utilizzate per definire questi accordi contrattuali (M. Freedland e N. Kontouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University press, Oxford, 2011, p. 318, ricordano “‘on-call’, ‘intermittent’ or ‘on-demand’ work”).

² In Italia la forma contrattuale che consente una gestione della prestazione di questo tipo è quella del lavoro intermittente, tipizzata dal legislatore con l. 276/2003 e sottoposta a precisi limiti oggettivi e soggettivi (sulla relativa normativa sono intervenute negli anni alcune modifiche; la disciplina è oggi contenuta nel d. lgs. n. ... del 2015 agli articoli da ...). In Inghilterra, invece, non esiste una disciplina specifica e a tale definizione sono ricondotti modelli contrattuali piuttosto eterogenei, appartenenti tanto al lavoro subordinato quanto a quello autonomo (CIPD, *Zero-hours contracts: understanding the law*, 2013, p. 3). Su questo e sulle questioni inerenti la diffusione di questo tipo di contratto si veda A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, *The “Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/2015.

La prima dinamica presenta caratteri di più marcata innovatività, essendo conseguenza del crescente affermarsi della cosiddetta *on-demand economy* e comportando la comparsa di nuovi soggetti nell'ambito delle relazioni di lavoro.

Ai fini di questo studio, una volta rilevata l'importanza del fenomeno degli *zero-hour contracts*, si vuole limitare l'indagine ai "lavoratori delle piattaforme", cercando di enucleare caratteristiche e prospettive future del fenomeno, così da meglio apprezzare gli importanti risvolti in ambito giuslavoristico di un modello economico in via di espansione.

Una prima questione che si pone a questo proposito è di tipo definitorio.

Il termine *on-demand economy* è rapidamente entrato nel linguaggio comune nei primi mesi del 2015³, anche grazie ad una corposa esposizione mediatica delle problematiche questioni collegate ad Uber⁴ (è peraltro nato il neologismo "*uberisation*"⁵). I pochi interventi dottrinali sul tema non permettono, però, di chiarire se vi sia stato un effettivo distacco a livello lessicale dal concetto di *sharing economy*, rendendo difficile l'individuazione dei confini di senso delle diverse espressioni⁶. L'incertezza terminologica ha anche riflessi sull'interpretazione del fenomeno in termini sostanziali, nel senso di individuare continuità e discontinuità rispetto al vigente sistema di mercato e al suo funzionamento.

Data la prospettiva in base alla quale si vuole improntare l'analisi che segue, si ritiene opportuno utilizzare l'espressione *on-demand economy* che sembra maggiormente in grado di rispondere ai profili rilevanti del fenomeno nella prospettiva delle tematiche del lavoro e più coerente con l'estensione delle esperienze riconducibili al fenomeno stesso.

Con tale espressione si intendono quelle attività economiche basate sull'utilizzo di piattaforme internet che consentono l'immediato *matching*⁷ tra un utilizzatore che richiede un bene o un servizio

³ L'esplosione nell'uso del termine si è avuta a seguito dell'articolo *Workers on tap* apparso sull'*Economist*, 3 gennaio 2015. <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>

⁴ In ambito italiano, come in una prima fase in quello degli altri paesi, il dibattito si è concentrato per lo più sulle modalità di concorrenza tra il servizio offerto dalla piattaforma e il servizio operato dai taxi (questione che ha portato a numerose iniziative di protesta da parte dei tassisti) e sulla legittimità del servizio a norma del codice della strada e soprattutto della disciplina sulla concorrenza. Su questi profili di diritto è possibile leggere una prima giurisprudenza: di particolare interesse l'ordinanza 25 maggio 2015 del Tribunale di Milano, sezione impresa, che ha disposto il blocco in Italia del servizio Uberpop. Per un'analisi sulla sentenza si veda M. Loconsole, *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso Uberpop*, Bollettino Adapt n. 23, 15 giugno 2015. <http://www.bollettinoadapt.it/sharing-economy-o-concorrenza-sleale-breve-commento-ragionato-al-caso-uber-pop/>

⁵ Nell'ambito dei commenti di tipo lavoristico, di "*uberisation du marché du travail*" parla, per esempio, D. Pennel, *Le modèle social bâti sur le salariat est en train de s'effondrer*, intervista edita su trends.be del 21 maggio 2015 (ultima consultazione, 3 giugno 2015). <http://trends.levif.be/economie/entreprises/le-modele-social-bati-sur-le-salariat-est-en-train-de-s-effondrer/article-normal-396295.html>

⁶ Sulle difficoltà terminologiche con riferimento al concetto di *sharing economy* si vedano, ad esempio, I. Maselli, M. Giuli, *UBER: Innovation o déjà vu*, Ceps Commentary, 25 febbraio 2015. Recentemente un interessante tentativo di categorizzazione è stato proposto da R. Botsman, *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption — And What Isn't?*, su *Fastcoexist.com*, 27 maggio 2015 (ultima consultazione 01/06/2015). http://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt?utm_content=buffer510c8&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer. In termini di esclusione del "modello Uber" dalla cornice concettuale della *sharing economy* F. Pick, J. Dreher, *Sustaining hierarchy — Uber isn't sharing*, su *Kings Review*, 5 maggio 2015 (ultima consultazione 3 giugno 2015). <http://kingsreview.co.uk/magazine/blog/2015/05/05/beyond-hierarchy-why-uber-isnt-part-of-the-sharing-economy/>

⁷ Tra gli altri nomi per definire questo modello economico dagli incerti confini c'è quello di "*matching economy*", utilizzato da T. Taylor, *The sharing economy*, in *Conversable economist*, 28 maggio 2015 (ultima consultazione 2 giugno 2015) <http://conversableeconomist.blogspot.it/2015/05/the-sharing-economy.html>.

ed un altro che è in grado di fornirlo “condividendo” il patrimonio di beni, competenze, tempo di cui è in possesso.

Ribaltando il punto di osservazione e concentrandosi sulle modalità di affidamento della prestazione sembrerebbe potersi leggere il fenomeno attraverso le dinamiche del *crowdsourcing*, cioè di quelle forme di gestione della prestazione che sostituiscano all’assegnazione ad un lavoratore (dipendente o meno) individuato dall’azienda una *open call* su piattaforme⁸. Si tratta, anche in questo caso, di un concetto accompagnato da forti incertezze definitorie⁹ e si preferisce utilizzare l’espressione *on-demand economy* e quelle collegate per la prospettiva centrata sulla posizione del lavoratore.

È evidente come, nel momento in cui lo scambio che si realizza grazie alla piattaforma è quello relativo alla prestazione di un servizio a fronte di un corrispettivo economico¹⁰, si pongano numerosi profili di interesse rispetto al mondo del lavoro in generale e in particolare rispetto alla normativa destinata a regolare i rapporti che vi si instaurano e le dinamiche che in esso si verificano (diritto del lavoro nell’accezione più lata¹¹).

Le sfide che si prospettano per questa branca del diritto riguardano tanto la normativa di dettaglio quanto, se non soprattutto, i principi fondativi e le strutture portanti della materia. Per meglio comprenderle si rende necessaria un’analisi che partendo dal dato fattuale e dalle sue prevedibili – per quanto lo possano essere – prospettive evolutive, enuclei le caratteristiche del lavoro promosso dal nuovo modello economico e le esigenze della forza lavoro che lo presta, in modo tale da valutare la divaricazione tra fenomeno socio-economico e cornice normativa e da prospettare interventi regolatori mirati.

2. Eterogeneità della forza lavoro: alla ricerca di un minimo comune denominatore

Un primo nodo di estremo rilievo riguarda la ricerca di un’identità o, per meglio dire, di un socialtipo di lavoratore della *on-demand economy* che possa fungere da paradigma di riferimento per l’analisi che si vuole svolgere.

⁸ È una delle più note e ricorrenti definizioni di *crowdsourcing* (si veda lo studio alla nota che segue) comparsa in *Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business*, Crown Business, New York, 2008.

⁹ Sui problemi definitori si può vedere, per esempio, l’ormai risalente, E. Estellés-Arolas e F. González-Ladrón-de-Guevara *Towards an integrated crowdsourcing definition*, *Journal of Information Science*, XX (X) 2012, p. 1 e ss., che analizza le definizioni che fino ad allora si riscontravano dell’espressione al fine di proporre una maggiormente precisa: la situazione non pare essere cambiata. L’articolo si chiude riconoscendo, ed è una considerazione che ci si sente di estendere alle altre espressioni analizzate, che si è dinnanzi ad un termine nella sua infanzia e quindi sottoposto alle evoluzioni dovute alle sue nuove applicazioni.

Per un’analisi giuslavoristica del lavoro da piattaforma riferita al mondo digitale e con specifico accento sul *crowdsourcing* si vedano nel contesto italiano i contributi di P. Tullini, *C’è lavoro sul web?* e A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, *Labour&Law Issues*, vol. 1 n. 1, rispettivamente p. 1 e ss. e p. 50 e ss.

In ambito internazionale negli ultimi anni da più parti è stata accordata grande attenzione alla tematica: di fondamentale importanza nel posizionamento della tematica in ambito giuslavoristico, sempre con riferimento al lavoro digitale cfr. A. Felstiner, *Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry*, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 32:1, 2011, p. 143 e ss.

¹⁰ Si deve segnalare, d’altro canto, come, proprio nell’analisi del *crowdsourcing*, si sia evidenziata la possibilità o il rischio del diffondersi della concezione della prestazione lavorativa come merce. In ambito internazionale si veda B. Bergvall-Kareborn, D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, Issue 3, 2014, p. 213 e ss.. Nel contesto italiano del rischio di una mercificazione del lavoro parla A. Donini, *articolo citato*, p. 58, mentre di reificazione parla P. Tullini, *articolo citato*, p. 14.

¹¹ Una parte importante della dottrina giuslavoristica si è interrogata negli ultimi anni sui confini e sulla portata del diritto del lavoro, che, secondo molti, sta vivendo una importante fase di crisi. Una raccolta di contributi sul tema è contenuta in *The Idea of Labour Law*, a cura di G. Davidov e B. Langille, Oxford University Press, Oxford, 2011.

A questo riguardo occorre, infatti, rilevare che la composizione della forza lavoro presenta tratti di marcata eterogeneità, così come eterogenee sono tra loro le piattaforme rispetto ai servizi intermediati: da servizi di consegna e trasporto fino a prestazioni professionali in ambito legale.

Diverse sono le variabili che si riscontrano. Tra queste, le più importanti sembrano essere:

- se il lavoratore svolge la sua attività attraverso la piattaforma come attività unica o principale oppure quale attività secondaria;
- se il servizio offerto si configuri come una prestazione in presenza (manuale o meno) oppure come una prestazione intellettuale o comunque svincolata da una localizzazione fisica necessaria^{12,13};
- quale sia il patrimonio minimo di competenze per fornire il servizio.

Si può intuire come queste variabili siano atte a delineare un mondo assai variegato, difficilmente riconducibile ad un minimo comune denominatore, presentando i lavoratori coinvolti in queste attività condizioni soggettive e oggettive molto diverse.

Quanto alla prima di esse, risulta ovvio come non condividano le stesse esigenze i lavoratori che vedano nell'attività correlata alla piattaforma la forma di reddito esclusiva o maggioritaria e quelli che attraverso l'iscrizione ad essa mirino ad arrotondare le loro entrate, svolgendo già un'attività di altro tipo (subordinata o autonoma che essa sia) nell'economia tradizionale.

Per esempio, già all'interno di una stessa piattaforma, Uber, si può riscontrare una sostanziale tripartizione. Secondo quanto esposto in uno studio del Benenson Survey Group (BNS) riferito a dicembre 2014¹⁴, la batteria di autisti iscritti si compone per il 38% di lavoratori che non hanno altro impiego, per il 31% di lavoratori full-time che collaborano anche con Uber e per il 30% di lavoratori part-time attivi anche su Uber.

Lo stesso studio specifica che per il 24% degli autisti le entrate dovute a Uber sono le uniche e per un altro 16% sono la fonte principale di guadagno: il dato aggregato è un significativo 40%. Di contro il 38% dei partecipanti alla *survey* afferma che l'attività su Uber non è una fonte significativa di reddito.

Si tratta di dati da trattare con attenzione e da incrociare con altre variabili (età, status di studente o pensionato, ecc..) e che, anche in considerazione di queste, delineano una panoramica estremamente composita rispetto a esigenze e necessità dei lavoratori.

Al di là di questo rilievo occorre chiedersi se in questi dati si possa leggere un fenomeno di cambiamento delle modalità di impiego. In particolare un dato da tenere nella debita considerazione è quello relativo ai lavoratori part-time.

Da un lato gli elevati tassi di part-time involontario mostrano dinamiche di crescita (es. Italia)¹⁵ o decrescita (si veda il caso USA)¹⁶, che spingono a chiedersi se ci si stia muovendo verso un mondo

¹² Per fare alcuni esempi, rientrano nella prima categoria le piattaforme che offrono servizi di trasporto (Uber e Lyft), o di consegna, trasloco, assemblaggio mobili ecc. (TaskRabbit), ma anche quelle che offrono servizi di assistenza medica (Medicast). Sono piattaforme del secondo tipo Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder e Upwork.

¹³ R. Teodoro et al., *The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce*, Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing, 2014, p. 236 e ss., distinguono "physical world tasks" e "virtual world task" identificando di conseguenza una "on-demand mobile workforce" e "on-demand virtual workforce".

¹⁴ I relativi dati sono ripresi da J. Hall, A. Krueger, *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section) n. 587.

¹⁵ Come riporta la comunicazione ISTAT *Statistiche Flash* del 3 giugno 2015 relativa a *Occupati e disoccupati* ad aprile 2015 (provvisori) e nel primo trimestre del 2015, il part-time involontario cresce dal 62,7% al 64,1% del totale della forza impiegata a tempo parziale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (p. 5).

del lavoro caratterizzato da soggetti che si alternano su più posizioni lavorative (anche attraverso l'iscrizione a più piattaforme di lavoro *on-demand*¹⁷) per cercare di raggiungere livelli reddituali che consentano di sostentarsi.

Dall'altro, per quanto riguarda i *part-timers* volontari, l'integrazione tra un lavoro stabile a tempo parziale e un lavoro *on-demand* strettamente collegato alla disponibilità che si decide di fornire, offre prospettive interessanti per quanto riguarda la gestione dei carichi familiari e, in generale, la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Collegato al tema dello svolgimento della prestazione quale attività principale o secondaria, c'è ovviamente la questione della quantità di tempo che il lavoratore decide di impegnare sulla piattaforma. È interessante qui segnalare – la questione di diritto sottostante sarà più avanti approfondita¹⁸ – come in uno dei primi casi giurisprudenziali in cui si è posto in discussione lo status dei lavoratori della *on-demand economy*¹⁹ il giudice arrivi a suggerire che “*forse gli autisti di Lyft che lavorano più di un certo numero di ore dovrebbero essere dipendenti mentre gli altri dovrebbero essere lavoratori autonomi*”²⁰ (giudice Vince Chhabria).

Al di là della percorribilità, giuridica e logica, di una tale impostazione, l'affermazione dimostra che la percezione di una problematicità rispetto a diverse modalità di gestione della attività sulla piattaforma quanto a impegno è stata percepita dalle corti che per prime si sono occupate delle questioni lavoristiche.

La seconda e la terza variabile riguardano, invece, il tipo di attività prestata grazie all'intermediazione della piattaforma. Come si è anticipato, in questo senso si differenziano, per un verso, piattaforme che offrono servizi da svolgere in presenza e servizi che vengono prestati nel mondo virtuale o che, comunque, non richiedano la presenza fisica in un determinato luogo. Per altro verso, si possono distinguere attività che richiedono un elevato bagaglio di competenze ed attività meramente esecutive, il cui svolgimento non richiede alcuna competenza specifica.

Trattandosi di categorizzazioni che intervengono su un continuum di fenomeni che presentano caratteristiche peculiari e difformi, ci si rende conto di come i confini delle diverse categorie debbano considerarsi relativi²¹.

Queste caratterizzazioni consentono di rendere conto di condizioni assai diverse, a cominciare dal tipo di concorrenza che riscontrano gli operatori sulle piattaforme, che può essere locale o globale²²

¹⁶ Negli USA si è assistito ad una decrescita dei tassi di part-time involontario di gran lunga inferiore rispetto alla decrescita dei tassi di disoccupazione. Si veda a questo proposito l'analisi di R. Valletta, C. van der List, *Involuntary Part-Time Work: Here to Stay?* sul sito della Federal Reserve Bank of San Francisco, 8 giugno 2015 (ultima consultazione 15 giugno 2015). <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2015/june/involuntary-part-time-work-labor-market-slack-post-recession-unemployment/>

¹⁷ Si deve, peraltro segnalare, come questo atteggiamento sia contrastato dalla piattaforme in competizione come dimostra il fatto che le compagnie di *ride-sharing*, Uber e Lyft in testa, abbiano introdotto sistemi diretti a premiare la fedeltà alla piattaforma, attraverso la diminuzione della commissione in funzione del numero di viaggi. In questo senso e con un'analisi delle implicazioni ai fini del riconoscimento dello status di dipendente, si veda B. Sachs, *Uber's Take-Rate Structure and Employee Status*, su Onlabor, 23 maggio 2015 (consultato 27 maggio 2015) che cita argomenti tratti da un articolo del *Wall Street Journal*. <http://onlabor.org/2015/05/23/ubers-take-rate-structure-and-employee-status/>

¹⁸ Si vedano, quanto alle possibilità di riconduzione dell'economia *on-demand* nell'alveo degli schemi del lavoro subordinato, le considerazioni svolte nelle conclusioni (sub. 4).

¹⁹ *Cotter et al. vs. Lyft Inc.*, Case No. 13-cv-04065-VC, United States District Court Northern District of California

²⁰ *Ibidem*, p. 19 sub. VII.

²¹ Una categorizzazione simile è stata proposta in *The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce*, cit., p. 237. Rispetto a quella, nella quale le dimensioni indagate erano la localizzazione e la complessità delle attività richieste sulle piattaforme, pur confermando l'importanza della prima variabile, si è preferito porre l'accento sulle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti piuttosto che sullo sforzo necessario per compierli.

o ancora potenzialmente riguardante la maggioranza dei *job seekers* oppure limitata a soggetti in possesso di determinate competenze²³. Molto diverse possono essere le condizioni di lavoro e conseguentemente difformi sono le esigenze, per esempio, rispetto a salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione. Ancora si configurano come sostanzialmente diversi anche i livelli delle entrate dovute alle prestazioni svolte grazie alla mediazione delle piattaforme e il grado di autonomia nell'adempimento dei compiti.

3. I rischi del lavoro da piattaforma: esigenze di tutela del lavoratore *on-demand*

Il quadro, assai sommario, che si è voluto qui delineare circa l'eterogeneità delle caratteristiche proprie della forza lavoro impegnata nei servizi della *on-demand economy*, non deve portare a ritenere impossibile una prospettiva globale sul lavoro. Deve, invece, spingere verso un maggiore approfondimento che consenta di individuare le dinamiche di base del fenomeno e che sia tale da consentire una riflessione circa le necessità di tutela e, conseguentemente, circa le forme di regolamentazione che permettono di limitare le conseguenze negative del modello economico, rendendolo socialmente sostenibile e proficuo (la prospettiva non è quella di demonizzare il modello, ma di capire quali siano necessità e possibilità di una conformazione volta alla migliore riuscita di un fenomeno dai tratti sconvolgenti).

Molteplici sono gli aspetti da sottoporre ad analisi e con profonde interrelazioni: di seguito si cerca di offrire una panoramica che riguarda alcuni di essi.

Suddividerli non è operazione semplice: per chiarezza espositiva si è, comunque, cercato di organizzare la trattazione intorno ad alcuni nodi tematici.

Si vuole segnalare fin d'ora che i profili analizzati, pur potendosi ritenere comuni alle diverse espressioni del modello economico parzialmente delineate sopra, interessano soprattutto l'area di lavoratori sui quali il modello economico sembra avere le maggiori conseguenze, quella dei cd. *low wage workers*²⁴ che sulla piattaforma svolgono un'attività consistente in termini di impegno orario.

3.1 Sicurezza e stabilità economica: lo status giuridico dei lavoratori

Secondo un recente sondaggio della *Requests for Startups (RFS)*²⁵, le maggiori preoccupazioni dei lavoratori *on-demand* – la base di riferimento è limitata ad autisti e fattorini – sono rappresentate dalla possibilità di reperire sufficiente lavoro (per il 49,2% del campione) e dalla comprensione degli obblighi di tipo legale e fiscale che riguardano la propria prestazione (per il 36,2%).

Nonostante la limitata base di riferimento, si ritiene che queste preoccupazioni possano essere comuni alla maggioranza dei lavoratori, essendo connesse ai profili fondanti del modello di business.

Il lavoro alla spina²⁶ si fonda su un modello per cui il gestore della piattaforma si dichiara azienda tecnologica che si occupa dell'intermediazione tra le due categorie di partecipanti alla stessa – rispettivamente clienti e fornitori del servizio mediato – e sul conseguente assunto che essa non si

²² I servizi in presenza hanno un ambito di concorrenza ben individuato, mentre quelli svolti tramite lavoro da remoto sono sottoposti a concorrenza globale. Allo stesso modo può essere locale o globale anche il lato dell'offerta.

²³ Si pensi a piattaforme come Medicast o Upcounsel (servizi legali).

²⁴ Per un'analisi sul futuro dei *low wage workers* a fronte del successo del modello Uber, ma in una prospettiva legata agli effetti sostitutivi del lavoro si occupa B. Rogers, *The social cost of Uber*, 82 *U Chi L Rev Dialogue* 85, 2015, p. 85 e ss.

²⁵ I dati sono contenuti nel report *2015 1099 Economy Workforce Report*.

²⁶ Si richiama la riuscita immagine usata dall'articolo dell'*Economist* sopra citato.

configuri per i prestatori quale datore di lavoro, dovendosi questi ultimi considerare lavoratori autonomi.

Il fenomeno acquisisce, da questo punto di vista, un crescente spessore in quel processo, già da tempo in atto di fisiologica diffusione del lavoro autonomo, acuendone l'espansione. Non è un caso che una delle numerose espressioni utilizzate per definire questa forma di economia sia quella di "1099 economy": il numero 1099 identifica nel sistema fiscale statunitense una serie di moduli relativi ai redditi diversi da quelli da lavoro dipendente, tra i quali quelli da lavoro autonomo.

Per questo motivo, le considerazioni che si faranno in questo e nei successivi paragrafi, si configureranno spesso come la lettura declinata nell'ambito della *on-demand economy* di debolezze già osservabili rispetto ad alcune categorie di lavoratori autonomi.

Da questo status discendono, infatti, importanti conseguenze legali: molteplici sono quelle in ambito reddituale. Essendo microimprenditori i lavoratori della *on-demand economy*: sono tenuti alla gestione e al pagamento delle proprie tasse; non hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'ambito della loro attività e agli altri trattamenti economici e retributivi propri di un rapporto di lavoro dipendente²⁷; e soprattutto, nella maggioranza degli ordinamenti, fuoriescono dai sistemi di sicurezza sociale (quindi, tra l'altro, dalle tutele in caso di malattia e dalle forme di assistenza al reddito).

A ciò si deve aggiungere il profilo dell'instabilità delle entrate: non solo aumenta la platea dei soggetti le cui entrate sono profondamente soggette alle fluttuazioni del mercato della domanda, ma la fluttuazione della domanda si va a inserire in un mercato in cui anche il lato dell'offerta si può ritenere sottoposto ad ondate altamente variabili, in considerazione delle condizioni generali del mercato del lavoro: è facilmente prevedibile che in momenti di alti tassi di disoccupazione o sottoccupazione si possano verificare fenomeni di surplus di offerta dettati dalla necessità di capitalizzare *asset* dormienti (sicuramente meno colpiti da una tendenza di questo tipo saranno i mercati il cui accesso è vincolato ad elevate competenze o a costi di gestione consistenti).

Da qui le preoccupazioni espresse nel sondaggio.

Al di sotto di questa forma di microimprenditorialità diffusa si potrebbe leggere una nuova estrinsecazione della già ampiamente studiata dinamica di diffusione del rischio economico dalle aziende ai singoli componenti della società²⁸. Oppure, come già ipotizzato da altri autori, si potrebbe ritenere che il "modello Uber" stia creando "un nuovo mercato, con una nuova allocazione di rischio e profitto"²⁹ (sembra, comunque, assistersi ad un "accumulo" in basso del rischio).

Comunque la si pensi e al di là di qualsiasi giudizio di valore sulla questione, ci si deve interrogare sulla attuale sostenibilità sociale del fenomeno a fronte tanto dei sistemi previdenziali quanto di quelli fiscali vigenti: la questione assume rilievo preminente soprattutto per alcune categorie di lavoratori.

Infatti, come già evidenziato, per quanto le tendenze in analisi si ritengano comuni al sistema perpetrato da questo modello economico, non tutti i lavoratori delle piattaforme sono sottoposti a queste pressioni nello stesso modo. È chiaro come sia maggiormente problematico affrontare la sfida della *on-demand economy* per due categorie di lavoratori: ai già citati *low wage workers* si

²⁷ Tra le altre cose, dove vigente, escono dalla copertura del salario minimo legale: è questo un tema fortemente sentito in ambito statunitense.

²⁸ Molti gli studi nell'ambito della diffusione del rischio: recentemente si veda G. Neff, *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, The MIT press, Cambridge, 2012 che riferito al boom della dot-com era, offre alcune chiavi di lettura per affrontare il fenomeno del lavoro digitale.

²⁹ Si veda a questo proposito *The social cost of Uber*, cit.,

aggiungono i lavoratori affetti da condizioni patologiche che ne compromettano la regolare disponibilità a prestare.

Per i primi il lavoro da piattaforma sembra assumere i contorni del lavoro precario³⁰. Si è prima citata, tra le conseguenze dello status di lavoratore autonomo, la necessità di pagare i costi vivi relativi alle proprie prestazioni lavorative: pur trattandosi di costi estremamente variabili all'interno della miriade di servizi offerti tramite le piattaforme, si è citata questa ovvia circostanza perché può incidere fortemente sulla redditività del lavoro da piattaforma, soprattutto per lavoratori scarsamente qualificati. Non è, quindi, un caso che nell'azione promossa dai lavoratori contro Lyft si sottolinei che essi, essendo stati erratamente classificati³¹ come lavoratori autonomi piuttosto che dipendenti, siano titolari rispetto all'azienda del diritto al rimborso delle spese.

Per i secondi all'instabilità economica e di occupazione dovuta al modello economico si aggiunge, chiaramente, l'instabilità dovuta alle condizioni di salute e ciò senza che essi possano usufruire di tutele adeguate alle loro necessità.

Il quesito sopra proposto risulta, quindi, piuttosto retorico, non sembrando possano sussistere dubbi circa l'inadeguatezza delle attuali strutture rispetto alle importanti trasformazioni in atto.

Più interessante è domandarsi quale sia il modello di sicurezza sociale più adatto a rispondere alle esigenze e alle caratteristiche della mutata composizione della popolazione attiva. Si tratta, come ovvio, di una tematica che travalica il limitato ambito di indagine di questo studio sull'*on-demand economy* e che merita un approfondimento in altra sede. Si vuole qui soltanto riconoscere come ad una riflessione in questo ambito si debba ricondurre il dibattito politico e dottrinario che interessa, in diversi contesti nazionali e internazionali, l'introduzione di un reddito minimo garantito³².

Che le questioni sopra individuate rispecchino le esigenze di tutela avvertite dai lavoratori sembra trovar parziale conferma nello stesso sondaggio della *RFS*, che, individuata una lista di benefit, ha chiesto di porli in ordine di desiderabilità. Ai primi tre posti in quanto a preferenza sono risultati: assicurazione sanitaria (il contesto di riferimento è quello americano), prestazioni pensionistiche e malattia e ferie pagate³³.

In chiusura di paragrafo si vuole citare un'altra debolezza che si ritiene possa incidere in maniera importante rispetto agli effetti di questo modello economico sui partecipanti con riferimento alle entrate: si tratta della circostanza per cui, in un numero elevato di casi, una gestione di tipo imprenditoriale della propria attività lavorativa e dei conseguenti rischi economici è richiesta a soggetti privi delle competenze necessarie.

È un argomento che va ad interessare i modelli e le politiche formative.

In questo ambito è importante segnalare come negli ultimi anni in molte sedi, si pensi soprattutto alle iniziative in ambito europeo³⁴, sia stato dato grande impulso alla cosiddetta *entrepreneurship education*. Si deve rilevare, però, che l'accento sembra essere stato prevalentemente posto sugli obiettivi di competitività economica dei diversi sistemi nazionali – in funzione della riconosciuta centralità dell'innovazione, di cui l'attività imprenditoriale è necessario propulsore – e sulle abilità

30 In questo senso lo studio di A. Ravenelle, *Microentrepreneur or Precariat? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing*, presentato al First International Workshop on the Sharing Economy organizzato dall'Università di Utrecht (3-4 giugno 2015).

31 Nell'ordinamento americano si parla di *misclassification*.

32 Sulla questione si riscontra, peraltro, una certa imprecisione terminologica. Per chiarezza si veda l'articolo di T. Boeri, R. Perotti, *Reddito di cittadinanza e reddito minimo garantito*, su *Lavoce.info*, 3 gennaio 2013.

33 Report citato alla nota 25.

34 Come ricorda il report *Entrepreneurship education: a road to success*, 2015, p. 7: "alla formazione imprenditoriale è riconosciuto un ruolo significativo nel supporto agli obiettivi principali della strategia di Europa 2020: crescita e lavori".

necessarie per i futuri lavoratori in un'ottica di *employability*. Sono certamente obiettivi di rilievo e di grande importanza per il futuro economico europeo: la situazione richiede, però, uno sforzo ulteriore.

L'affermarsi dei modelli di formazione all'imprenditoria e la diffusione delle competenze proprie di attività svolte in questa forma, in un contesto caratterizzato dalla sempre maggiore crescita di forme di microimprenditorialità, potrebbero (e dovrebbero) essere visti anche come necessario presupposto per rafforzare le *capabilities*³⁵ dei partecipanti e permettergli di essere attori del modello economico in via d'espansione. Se un'attenzione di questo tipo non può essere la soluzione alle debolezze sopra riscontrate, può sicuramente servire a gestirne meglio le conseguenze e fornire consapevolezza e mezzi culturali necessari alla lettura della realtà del mercato e della propria attività, in modo da operare scelte orientate alla realizzazione personale e professionale (maggiori informazioni e maggiori competenze rafforzano la *capacità di aspirare* dei singoli, intesa come capacità culturale in ottica progettuale³⁶).

3.2 Condizioni di lavoro: salute e sicurezza

La fuoriuscita dall'ambito delle tutele previste per i lavoratori dipendenti coinvolge, oltre ai profili economico-retributivi di cui si è detto sopra, anche le altre tutele tipiche del diritto del lavoro, con conseguenze di interesse con riferimento alle condizioni in cui si trovano a svolgere la loro prestazione i lavoratori della *on-demand economy*.

Una questione di rilievo è quella riguardante la tutela della salute dei lavoratori.

In generale, un modello economico che implichi una potenziale (se non attuale) instabilità delle entrate a fronte di una forte variabilità del livello di impiego, ha effettive conseguenze sulla sensazione di sicurezza economica dei partecipanti alla *on-demand economy*, soprattutto nei casi dei lavoratori *full time* e dei *part-timers* involontari. A ciò si aggiunga che in alcuni ambiti i costi sopportati dai microimprenditori incidono fortemente sui livelli di guadagno effettivo: si è sostenuto che al netto di essi non sia infrequente che si scenda sotto i minimi salariali previsti da legge o contratti collettivi.

Tali circostanze hanno importanti conseguenze sia dirette che indirette sulla salute dei lavoratori. Dirette perché tale situazione di precarietà ha conseguenze sul benessere psico-fisico del lavoratore: si è detto prima che la preoccupazione principale dei lavoratori *on-demand* è quella di trovare sufficiente lavoro³⁷.

Indirette perché incidono sulle effettive possibilità per i lavoratori di curarsi della propria salute e sicurezza nell'ambito della prestazione di lavoro.

In primo luogo i lavoratori potrebbero essere portati a ridurre i costi relativi alle strumentazioni che utilizzano, e di conseguenza la qualità e la consistenza delle proprie dotazioni, esponendosi a maggiori rischi (ciò vale tanto per i lavori svolti in presenza, quanto per quelli svolti direttamente

³⁵ Il concetto di *capability* è stato teorizzato da Amartya Sen e, fatto proprio e modificato, da Martha Nussbaum, alla cui opera si rinvia. Semplificando, al di là delle importanti differenze tra i due pensieri, le *capabilities* individuano le possibilità, dettate da condizioni soggettive e di contesto, di raggiungere determinati stati di benessere.

Suggerimenti in ambito giuslavoristico legate all'applicazione del cd. *capability approach* si riscontrano in numerosi autori. Sul punto nel contesto italiano si veda l'opera di R. Del Punta: recentemente *Leggendo «The idea of justice» di Amartya Sen*, DLRI, 138/2013, p. 197 e ss. o ancora l'intervento *The Goals and Means of Labour Law: a Reconceptualisation* tenuto alla Labour Law Research Network Inaugural Conference, (Barcellona 13 – 15 giugno 2013.)

³⁶ Sul concetto di capacità di aspirare (o di avere aspirazioni) si veda il lavoro di A. Appadurai, da ultimo, in italiano, la raccolta, *Il futuro come fatto culturale. Saggi sulla condizione globale*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2014.

³⁷ Si veda paragrafo 3.1

sulla piattaforma: si pensi da un lato alle dotazioni di sicurezza di chi si occupa di fare piccole riparazioni o alla strumentazione informatica utilizzata per svolgere le *microtask* su AMT).

Inoltre le condizioni di carattere economico di cui si è detto hanno incidenza tanto sulla scelta dei servizi da svolgere e sugli orari in cui rendersi disponibili per prestare il proprio servizio tramite piattaforma quanto sulla quantità di tempo impegnata nel lavoro e sulla sua intensità.

Come noto un ruolo molto importante nella tutela della salute dei lavoratori è stato riconosciuto, nel sistema produttivo industriale otto-novecentesco, all'orario di lavoro, la cui limitazione è stata oggetto di attenzione legislativa fin dagli albori della legislazione sociale e poi nel corso dello sviluppo del diritto del lavoro³⁸. I cambiamenti dei modi di lavorare stanno influenzando fortemente sulla capacità del parametro orario di configurare un paradigma appropriato di tutela, attraverso la previsione di limiti minimi di riposo e di orari massimi di lavoro: si consideri soltanto che in molti ambiti la maggiore autonomia nella gestione del lavoro e la commistione di tempi privati e lavorativi impedisce di misurare la prestazione stessa.

Ciononostante, e considerato che in ambito aziendale risulta sempre più opportuna l'integrazione del parametro orario con quello dei carichi di lavoro, l'inesistenza di limiti temporali della prestazione degli *on-demand workers* espone alcuni di essi a forti rischi di *overworking*³⁹ con conseguenze sulla loro salute e, talvolta, sulla sicurezza di clienti⁴⁰ e terzi.

Lo stesso tipo di pressione influisce, ovviamente, anche sulla qualità delle offerte accettate e sulla fissazione delle relative tariffe (ove tale fissazione non sia gestita dalla piattaforma, ma spetti al singolo partecipante⁴¹) con la possibilità di creare un circolo vizioso: chi è più in difficoltà accetta le offerte peggiori, riducendo allo stesso tempo la possibilità di migliorare le proprie condizioni di lavoro.

Esistono, poi, peculiarità nell'ambito dei singoli lavori: senza approfondire in questo senso, si possono citare i rischi di alienazione connessi alla suddivisione del lavoro in *microtask* come avviene su diverse piattaforme (si pensi alle HITs, Human Intelligence Tasks offerte su Amazon Mechanical Turk).

3.3 Sistemi di *feedback*: conseguenze indesiderate

Più strettamente legata alle peculiarità di funzionamento delle piattaforme è la tematica della reputazione e dei cd. *feedback*. L'importanza dell'aspetto reputazionale ai fini dell'occupazione non è certamente una novità dovuta all'avvento delle tecnologie: queste operano come moltiplicatore delle sedi di esposizione di sé con conseguente necessità di curare la propria *web reputation*, ma anche possibilità di "mettersi in mostra" (*personal branding*).

³⁸ Per una panoramica sull'orario di lavoro in ambito normativo si rinvia a G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 30 e ss.

³⁹ In questo senso anche il recente report ILO *Non-standard forms of employment*, Ginevra, 2015, p. 18, che con riferimento a tutti quei rapporti di lavoro in cui si ravvisi un'imprevedibilità del livello di impiego (tra cui il *crowdwork* online) sottolinea che "a causa della variabilità dei tempi di lavoro, alcuni lavoratori potrebbero essere portati a lavorare più ore".

⁴⁰ Sulla sicurezza dei clienti si è incentrata l'analisi di molti commentatori, come, ad esempio, B. Rogers, *ibidem*, e M. Cohen, A. Sundararajan, *Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy*, 82 U Chi L Rev Dialogue, 116 e ss.

⁴¹ Non tutte le piattaforme consentono al lavoratore di fissare il prezzo della propria prestazione: per esempio non è così per Uber.

Nell'ambito della *on-demand economy* e del suo funzionamento i sistemi reputazionali acquisiscono grande centralità⁴²: le dinamiche sottostanti meritano approfondimento non soltanto nell'ottica delle esigenze dei lavoratori, ma, come è già stato rilevato, anche in quella della definizione del loro *status* giuridico (lavoratori subordinati o autonomi)⁴³. Ci si concentrerà sulle prime.

Una delle questioni che sono state sollevate è stata quella della possibilità che l'utilizzo di sistemi di rating e *review* possa essere distorto da finalità discriminatorie⁴⁴, attraverso valutazioni non veritiere e mirate a danneggiare alcuni soggetti⁴⁵.

Valutazioni negative incidono fortemente sulle opportunità lavorative; gli effetti dipendono dalle modalità di funzionamento della piattaforma e dalle sue politiche: nella maggioranza dei casi la conseguenza sarà quella di una diminuzione della domanda (i clienti si muoveranno verso altri partecipanti della piattaforma), ma in alcuni casi (Uber, Lyft) un livello di rating basso comporta addirittura l'eliminazione dell'account del lavoratore⁴⁶.

È stato anche osservato che un sistema così congegnato potrebbe spingere ad attuare certi comportamenti che non rispondano al modo di essere della persona al fine di ottenere un miglior rating (*emotional labor*) e che questo impone un fardello di maggior peso, con implicazioni a livello identitario, per soggetti appartenenti a minoranze⁴⁷.

Gli usi distorti dei sistemi di rating, nell'ambito di un sistema di mercato quale quello prodotto dalle piattaforme non si riducono, però, ai soli comportamenti discriminatori, coinvolgendo anche le attività volte a influenzare la concorrenza, attraverso l'innalzamento in maniera disonesta del proprio livello di valutazione o l'inserimento di recensioni concordate *ad hoc*.

Se è pur vero che alcune piattaforme si sono mosse per ridurre le problematiche relative ad atteggiamenti discriminatori e a quei comportamenti che possano turbare il regolare funzionamento dei sistemi di *feedback* ci si deve interrogare in generale su quanto esteso possa essere l'interesse dei gestori al miglior funzionamento di essi (soprattutto rispetto alle discriminazioni)⁴⁸.

⁴² Rispetto all'importanza in ottica economica (asimmetria informativa) dei sistemi di feedback utilizzati dalle piattaforme si vedano M. Cohen, A. Sundararajan, *cit.*, p. 120-121; più approfonditamente A. Thierer, C. Koopman, A. Hobson, C. Kuiper, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the "Lemons Problem"*, Mercatus Working Paper, maggio 2015.

⁴³ In questo senso, con riferimento alle peculiarità della piattaforma Uber, B. Sachs, *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control*, onlabor.org, 20 maggio 2015, (ultima consultazione 9 giugno 2015) <http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>.

⁴⁴ I problemi di discriminazione sulle piattaforme non si fermano, ovviamente, ai sistemi di rating e *review*, ma interessano anche le cancellazioni di corse o la mancata assegnazione di lavori dovuta alla pubblicità di profili con foto che denotino l'etnia del lavoratore. Su entrambi i profili N. Leong, in *The sharing economy has a race problem*, Salon, 2 novembre 2014 (ultima consultazione 9 giugno 2015). http://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/

Sul tema discriminazione – economia *on-demand*, anche nell'ottica dei consumatori, ci sono posizioni molto differenti: sono stati rilevati tanto profili positivi quanto profili problematici. Per una panoramica su alcuni rilevanti interventi si veda A. Thierer et al., articolo citato alla nota 42.

Recentemente sono state avviate azioni legali contro Uber e Lyft e i loro autisti per discriminazione verso persone affetta da disabilità: si è posta la questione se le compagnie siano tenute al rispetto della normativa antidiscriminatoria. All'indirizzo un articolo del Fortune a cura di Jen Wiczner, *Why the disabled are suing Uber and Lyft*, 22 maggio 2015 (ultima consultazione 9 giugno 2015) che riporta queste vicende. <http://fortune.com/2015/05/22/uber-lyft-disabled/>

⁴⁵ La professoressa Leong, nell'articolo citato, sottolinea che "*valutazioni negative possono autopropagarsi*". *can become self-perpetuating*".

⁴⁶ B. Sachs, *ibidem*.

⁴⁷ B. Rogers, *cit.*, p. 97 e ss, parla di "*identity work*" ovvero "uno sforzo consapevole di seguire le norme comportamentali della classe media bianca".

⁴⁸ Janelle Orsi, direttore del Sustainable Economies Law Center, è molto scettica a riguardo, come si può leggere nell'articolo apparso su TheGuardian a cura di Greg Harman, *The sharing economy is not as open as you might think*,

Ancora più interessante è certamente valutare quali siano effettivi doveri e responsabilità delle compagnie rispetto alla tutela dei lavoratori: come è stato sottolineato la “piattaforma [è] resa disponibile «as is», nell’assenza di responsabilità del gestore per il mantenimento del livello di servizio”⁴⁹.

Anche in questo caso la difficoltà è legata alla natura del rapporto tra lavoratore (autonomo) e compagnia che gestisce la piattaforma: anche se la questione dovrebbe essere affrontata in base alle peculiarità dei singoli ordinamenti, in termini generali l’assenza di un rapporto di lavoro comporta l’esclusione delle più pregnanti garanzie legate al lavoro dipendente (comprese in molti casi quelle derivanti dalla normativa in tema di intermediazione nei rapporti di lavoro⁵⁰) e l’applicabilità delle sole tutele generali⁵¹. Ovviamente gli effetti di tale circostanza ricadono non solo sulla gestione dei sistemi reputazionali della piattaforma, ma su tutte le attività poste in essere dalle società che le gestiscono: si pensi, per esempio, che con riferimento al caso italiano risulterebbero inapplicabili tanto l’art. 8 dello Statuto dei lavoratori quanto l’art. 10 del d. lgs. 276 del 2003 in tema di indagine sulle opinioni dei lavoratori e su questioni non attinenti l’attitudine professionale⁵².

Ma i sistemi di *rating* e *review* pongono importanti interrogativi anche quando il loro funzionamento non sia compromesso da comportamenti volontariamente perturbanti: si tratta qui di valutare come tali sistemi incidano sull’inclusività del mercato costruito dalle piattaforme (spesso sottolineata, anche a ragione, come un punto di forza di tale modello economico).

Da un lato occorre rilevare che sistemi di questo tipo possono comportare una forte difficoltà per i nuovi entrati e per chi a tale tipo di lavoro si dedica saltuariamente nel crearsi una posizione nel mercato, a fronte di soggetti che nel tempo hanno acquisito una reputazione fondata su un numero consistente di riscontri⁵³.

Dall’altro si deve riconoscere come le difficoltà di agire nell’ambito di una concorrenza fondata su sistemi reputazionali colpiscano anche tutti quei soggetti che, per condizioni soggettive (handicap⁵⁴,

12 novembre 2014 (ultima consultazione 9 giugno 2015). <http://www.theguardian.com/sustainable-business/2014/nov/12/algorithms-race-discrimination-uber-lyft-airbnb-peer>

⁴⁹ A. Donini, *articolo citato*, p. 58. Si vedano, per esempio, i *terms of service* di Taskrabbitt (sub. 17), Uber (sub. 5), Amazon Mechanical Turk (sub. 7).

⁵⁰ Si veda per il caso statunitense, B. Rogers, *ibidem*, . 97. Per l’Italia si veda l’interpello del Ministero del lavoro n. 12 del 2013 che esclude l’applicazione del regime autorizzatorio di cui agli artt. 4 e 6 del d. lgs. 276/2003 ai siti di *crowdsourcing*, qualora l’attività si finalizza alla conclusione di contratti d’appalto o di compravendita; quanto alla conclusione di contratti d’opera ex art. 2222 c.c., invece, “*appare necessario richiedere l’autorizzazione ai sensi della citate disposizioni normative esclusivamente se dalla stipulazione di questi contratti consegua un’attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione*”, cosa che, di norma, non avviene nel contesto dell’*on-demand economy* e dei siti di *crowdsourcing*.

⁵¹ Come osservato da A. Donini, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, DRI n. 2/2015, p. 449, si tratterebbe comunque di normative “*che non riconoscono la specificità delle condizioni del cittadino-lavoratore in cerca di occupazione*”.

⁵² Questo può avere una ricaduta sull’attuazione di quelle pratiche di *background check* operate da alcune di queste aziende e che condizionano l’ammissione alla piattaforma in qualità di “prestatore”.

⁵³ In questo senso anche A. Sundararajan durante un recente workshop (9 giugno 2015) sulla *sharing economy* ospitato dalla Federal Trade Commission (FTC) statunitense. Il commento è riportato nell’articolo di J. Bracy, *In the Sharing Economy, Could Reputation Replace Regulation?*, sul sito privacyassociation.org, 10 giugno 2015 (ultima consultazione 14 giugno 2015). <https://privacyassociation.org/news/a/in-the-sharing-economy-could-reputation-replace-regulation/>

⁵⁴ Con riferimento ai soggetti portatori di handicap spunti interessanti sono offerti da K. Zyskowsky et al., *Accessible Crowdswork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*, in *Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*, p. 1682 e ss., che, rispetto alle forme di *microtasking nelle piattaforme di crowdsourcing* pongono in evidenza i collegamenti tra l’impossibilità di completare una *task* per condizioni soggettive, mancanza di informazioni sulla sua accessibilità e sistemi reputazionali.

malattia, anzianità, ma anche formazione ed educazione) non riescano a raggiungere standard qualitativi di prestazione che gli permettano di ben posizionarsi nel mercato della piattaforma.

Le valutazioni sui lavoratori espresse attraverso questi sistemi reputazionali privilegiano i lavoratori in grado di fornire una prestazione che sia per il committente soddisfacente da tutti i punti di vista, sia quelli strettamente collegati al risultato sia quelli relazionali (l'*emotional labor* di cui si diceva sopra), spingendo gli standard di prestazione verso l'altro, con conseguente marginalizzazione dei lavoratori svantaggiati. Questi oltretutto, ove ciò sia reso possibile dalla piattaforma, saranno costretti ad abbassare le proprie pretese retributive al fine di competere con gli altri soggetti.

Il problema che sorge è quello dell'inclusione di tali soggetti in un mercato del lavoro che, anche al di là delle dinamiche della *on-demand economy*, si caratterizza per una forte competitività.

Sebbene siano state prefigurate forme di intervento che potrebbero incidere su accessibilità e inclusività delle piattaforme⁵⁵, anche in questo caso, peraltro, non sembra si possano riconoscere obblighi in capo ai gestori della piattaforma di intervenire sul fenomeno, muovendosi la questione su un piano etico più che normativo.

Da ultimo si vogliono qui solo citare le dinamiche relative alla tutela della riservatezza, rispetto alla quale, ancora una volta, si verificherebbe in molti casi la situazione di applicabilità della normativa generale (magari con applicazione delle tutele riservate al consumatore⁵⁶), e non di quella più pregnante rivolta ai lavoratori.

3.4 Polarizzazione, accesso e formazione

Si è in precedenza (sub 3.1) accennato alle dinamiche di individualizzazione del rischio connesse all'affermarsi del modello della *on-demand economy*. All'interno di tale fenomeno deve riconoscersi il giusto rilievo ad una forma particolare di trasferimento del rischio sugli individui: si tratta del rischio collegato alla propria formazione. Come ebbe modo di riconoscere Hacker, "*le competenze non si ottengono a costo zero, né arrivano senza rischi. Le competenze sono un investimento, e spesso ciò che gli economisti chiamano un "investimento specifico" – cioè un investimento collegato ad un particolare tipo di lavoro, settore produttivo o tecnologia*"⁵⁷.

Il modello economico in analisi si fonda, come si è detto, sull'allocazione immediata del servizio richiesto all'utente della piattaforma che, grazie alle risorse di cui è già in possesso, è in grado di fornirlo: è, dunque, in capo al lavoratore la necessità di acquisire, mantenere e implementare quelle abilità che gli consentano di operare proficuamente nel mercato del lavoro. Se è vero che si tratta di una caratteristica tipica del lavoro autonomo, si deve notare come le peculiarità di questo modello sembrano escludere l'instaurarsi di quei rapporti di collaborazione continuativa all'interno dei quali forme di apprendimento e crescita professionale grazie alla condivisione di differenti *know how* trovano spazio.

Tale circostanza si collega, inoltre, al processo di polarizzazione del mercato del lavoro, oggetto di approfonditi studi nell'ultimo decennio⁵⁸, e alle condizioni di debolezza dei lavoratori a basso salario/basse competenze riferimento principale del presente studio.

⁵⁵ Si veda, per quanto concerne l'inclusione di soggetti affetti da disabilità, l'articolo citato alla nota precedente, p. 1691 e 1692.

⁵⁶ Nel senso di una possibilità di questo tipo P. Tullini, *articolo citato*, p. 14.

⁵⁷ J. Hacker, *The great risk shift: the assault on American jobs, families, health care, and retirement and how you can fight back*, Oxford University Press, Oxford, 2006, p. 78, citato in G. Neff, *opera citata*, p. 17.

⁵⁸ Per polarizzazione del mercato del lavoro si intende quel processo di erosione, dovuta ai fenomeni di automazione, dei posti di lavoro appartenenti alla fascia centrale per quanto attiene a salari e competenze, e la nascita di nuovi posti nelle aree di basse competenze/bassi salari e alte competenze/alti salari. Molti gli autori che si sono occupati della

Se è, quindi, innegabile che la *on-demand economy* apra prospettive interessanti di integrazione nel mercato di alcuni settori della forza lavoro, fornendo ai suoi componenti possibilità di arrotondare anche in vista di investimenti nei propri percorsi formativi, non è difficile intravedere una possibile circolarità viziosa tra condizioni di obsolescenza/inservibilità delle competenze, condizioni economiche difficili, accesso alle forme meno redditizie di lavoro da piattaforma, marginalizzazione e bassa propensione/possibilità di *upskilling*.

Da ciò si può capire come risulti, allora, necessario intervenire in questo ambito per contrastare gli effetti segregatori dei fenomeni citati, prevedendo e favorendo forme di assistenza per agevolare le transizioni occupazionali e rinforzare la mobilità sociale, anche nello stesso sistema delle piattaforme laddove le competenze rappresentano una condizione di ingresso (o, dalla prospettiva dei lavoratori, una barriera).

Un intervento in questo senso si rende necessario anche al fine di ridurre le diverse problematiche di *skill mismatch* che rappresentano un evidente freno alla crescita economica, comportando un'allocazione non ottimale delle risorse.

Da un lato diminuite possibilità economiche per l'accesso alla formazione significano anche minore diffusione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e difficoltà per il mondo produttivo di coprire le posizioni vacanti (*skill shortage*). Dall'altro la fuoriuscita di parte dei lavoratori dalla fascia dei lavori a media specializzazione in conseguenza all'automazione delle relative mansioni comporta lo svolgimento da parte degli stessi di lavori per i quali hanno un livello di educazione e una qualificazione maggiori di quelle richieste (*vertical mismatch*: nella forma della *overeducation* e della *overqualification*)⁵⁹.

3.4 Le difficoltà dell'azione collettiva

Tradizionalmente il contrasto alle debolezze legate alle condizioni di lavoro e la lotta per il loro miglioramento è passata attraverso l'organizzazione collettiva dei lavoratori.

Certamente anche nel contesto della *on-demand economy* l'azione di organizzazioni collettive ha effetti di miglioramento delle condizioni: si pensi, per esempio, alle attività poste in essere negli Stati Uniti dalla *Freelancer's Union* e da *Peers*, finalizzate a rendere economicamente accessibili ai *freelancer* alcuni benefit collegati allo status di dipendente⁶⁰ e a rendere maggiormente chiaro il mercato in cui il lavoro si inserisce, fornendo al contempo strumenti migliori per la gestione della propria attività⁶¹.

Al di là dell'attuazione di queste importanti azioni di supporto, si pongono, però, difficoltà di organizzazione e implementazione dell'azione collettiva rivendicativa, dovute al sovrapporsi di conseguenze sostanziali e normative collegate alle modalità di funzionamento della piattaforma.

tematica: si veda, per esempio, l'opera di M. Goos e A. Manning (a cominciare da *Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain*”, London School of Economics, Center for Economic Performance, Discussion Papers n. dp0604, 2003) e quella di D. Autor (recentemente *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, August 22, 2014).

⁵⁹ A fini definitivi si segnala che quanto ai concetti citati si riprende quanto espresso nel report *Skills mismatch in Europe* della ILO, settembre 2014, p. 7. In particolare lo *skill shortage* si verifica quando “la domanda (offerta) per un particolare tipo di competenza eccede l'offerta (domanda) di persone con quella competenza”. Il *vertical mismatch* ha luogo quando “il livello di educazione e qualificazione è minore o maggiore di quello richiesto”; nel caso di specie ci si riferisce a livelli maggiori (*overeducation* e *overqualification*).

⁶⁰ Si veda, a scopo esemplificativo, quanto promosso dalla *Freelancer's Union* nell'ambito delle assicurazioni https://www.freelancersunion.org/benefits/?utm_source=blog&utm_medium=post&utm_campaign=oldposts

⁶¹ La homepage di Peer.org si apre con la scritta *Making the sharing economy work for you* e si divide poi in due settori *Discover ways to earn* e *Tools to simplify your work*. <http://www.peers.org/>

Una studio condotto da alcuni ricercatori americani, che ha preso in considerazione le difficoltà di organizzazione della forza lavoro presente su una piattaforma, Amazon Mechanical Turk, offre, tra l'altro, il punto di vista dei partecipanti sulla questione⁶². Si legge: “*i lavoratori ci hanno detto che l'azione collettiva è difficile a causa di lealtà contrastanti, della pressione sul tempo per guadagnare e dei rischi che l'agitazione pone per la loro reputazione e per la disponibilità di lavoro più in generale*”⁶³. I profili evidenziati sono numerosi: le considerazioni sembrano ben attagliarsi anche alle altre piattaforme.

Il primo si ricollega alla eterogeneità della forza lavoro presente sulle piattaforme e alle diverse esigenze rispetto alla propria attività, di cui si è parlato in apertura (sub. 2). Interessi divergenti e prospettive soggettive relative al lavoro da piattaforma influiscono sulla praticabilità di azioni unitarie: si tratta di una forza lavoro fortemente “volatile” e, inoltre, i soggetti “permanenti” si differenziano tra loro quanto ad obiettivi (integrazione del reddito o esclusività dello stesso) ed impegno.

Gli altri profili sono legati, invece, allo stato di instabilità e incertezza delle entrate sofferto da molti di questi lavoratori: la necessità di raggiungere il reddito necessario al proprio sostentamento e la possibilità che azioni di rivendicazione abbiano ricadute negative sulle future opportunità lavorative si configurano quale freno rispetto all'attivismo degli *on-demand workers* (è interessante qui notare come si evidenzino ancora il ruolo della reputazione e la sua connessione con la quantità di lavoro disponibile⁶⁴).

Ciò incide fortemente sulla creazione di quei legami e di quella fiducia⁶⁵ necessari per la creazione e il posizionamento di una voce collettiva: un ruolo in questo senso è dovuto anche al fatto che si tratta di lavoratori che non si conoscono tra loro e che non hanno contatti in presenza.

Ancora una volta importanti sono le conseguenze dello status di lavoratore autonomo e del tipo di rapporto che si instaura tra piattaforma e lavoratore. Questi incidono tanto sui mezzi dell'azione collettiva in ambito lavoristico, quanto sulle tutele che la accompagnano.

In primo luogo influisce sul diritto di sciopero. Se dal punto di vista sostanziale, è difficile organizzare una protesta effettiva ed efficace nella forma dell'astensione dal lavoro, dal punto di vista normativo tale astensione non sembrerebbe rivestire i caratteri dello sciopero e a seconda delle forme che dovesse prendere potrebbe portare anche ad azioni di ritorsione da parte delle piattaforme⁶⁶ e dei committenti.

Considerazioni analoghe valgono anche per i diritti collegati alla contrattazione collettiva e alle prerogative delle rappresentanze dei lavoratori, di fondamentale importanza per l'esplicitarsi di un'azione collettiva di rilievo.

Certo questo non esclude che possano nascere diverse forme d'azione dirette ad ottenere il miglioramento delle condizioni di lavoro per quanto di competenza della piattaforma, ma attenzione

⁶² I risultati di tale ricerca sono contenuti in N. Salehi et al., *We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers*, Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, p. 1621 e ss. Sulla base degli studi in questo ambito i ricercatori hanno anche costruito una piattaforma, *Dynamo*, (<http://www.wearedynamo.org/>) per supportare l'azione dei partecipanti alla piattaforma (i cd. *Turkers*). L'articolo espone anche le modalità di implementazione di questa piattaforma.

⁶³ N. Salehi et al., *ibidem*, p. 1621.

⁶⁴ Oltremodo importante in quelle piattaforme dove grande rilievo viene dato all'*acceptance rate*, ovvero al tasso di accettazione, con la possibilità che in base ad esso venga disattivato l'account (es. Uber e Lyft).

⁶⁵ Di “*communal ties*” parla B. Rogers, *articolo citato*, p. 100. Sulla questione della fiducia (*trust*) si concentrano N. Salehi et al., opera citata, p. 1624 e ss.

⁶⁶ Con riferimento agli Stati Uniti B. Rogers, *ibidem*, 100.

in questo senso è necessaria per fornire strumenti validi nella risposta a situazioni di effettiva debolezza contrattuale.

4. Conclusioni. Come fissare le regole del gioco? Un *continuum* tra centralismo e sussidiarietà

Riprendendo una felice metafora, si deve riconoscere come la *iurisprudencia* nel convoglio della trasformazione sociale, sia tradizionalmente l'ultima nave che, incapace di tenere il passo, si distanzia sempre più dalle altre (soprattutto dalla capofila: l'innovazione tecnologica)⁶⁷.

Tradizionalmente il legislatore interviene a regolare situazioni di cui suppone di avere piena cognizione. Si può allora capire come di fronte ad un fenomeno socio-economico di questa rilevanza e con caratteristiche che risultano allo stato attuale di difficile comprensione e, comunque, in via di definizione, la tendenza attendista dei legislatori potrebbe essere amplificata con il rischio di lasciare che rapporti di elevata importanza si muovano all'interno di un vuoto normativo e regolatorio.

In un'ottica di sistema si deve rilevare come la normativa giuslavoristica di tutela del lavoratore, sia quella proveniente dal legislatore che quella di fonte collettiva, svolga nel sistema produttivo fordista un importante ruolo di regolamentazione della concorrenza tra le imprese, eliminando dal suo ambito le condizioni di lavoro. Al di là della difficoltà rispetto ad uno svolgimento della funzione in ambito nazionale di fronte ai fenomeni di globalizzazione del lavoro⁶⁸, si devono sottolineare due effetti della fuoriuscita del modello economico da tale disciplina.

Da un lato la concorrenza si sposta da imprese strutturate a microimprenditori, che non tenuti al rispetto di essa, possono essere portati a fenomeni di "self-exploitation"⁶⁹. Dall'altro la circostanza opera in maniera perturbante rispetto alla concorrenza all'interno dei settori produttivi, con un vantaggio competitivo di queste forme di gestione (per chi le organizza: le piattaforme) rispetto alle imprese presenti nello stesso, sottoposte ai vincoli della normativa giuslavoristica⁷⁰.

Si ritiene, per quanto fin qui detto, necessario, che il legislatore prenda posizione, ma che lo faccia in maniera tale da rendere la normativa adattabile e modificabile, in ragione dei nuovi sviluppi del fenomeno e della sua comprensione⁷¹: un legislatore non può limitarsi ad accettare il cambiamento o intervenire su di esso quando ormai si è verificato, ma deve cercare di accompagnarlo e conformarlo ai migliori interessi della società.

Prima di cercare di enucleare le direzioni che l'intervento regolatorio potrà prendere, è necessario segnalare che nel silenzio del legislatore, a quadro normativo immutato, la risposta alle esigenze di tutela della forza lavoro nella economia alla spina è stata cercata nella riconduzione al lavoro dipendente, con riconoscimento della compagnia che gestisce la piattaforma quale datore di lavoro.

⁶⁷ F. Carinci, *Presentazione del congresso*, 2003, XIV congresso AIDLASS.

⁶⁸ In questo senso rispetto alla normativa statale, con esplicito riferimento al *crowdsourcing*, P. Tullini, *articolo citato*, p. 16. Rispetto alla contrattazione nazionale M. Magnani, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 185.

⁶⁹ Rispetto agli effetti sui lavoratori del muoversi in una dimensione di mercato si è più volte detto nei paragrafi precedenti.

⁷⁰ Ovviamente i profili di rilievo connessi alla concorrenza non si riducono all'applicazione della normativa giuslavoristica; si pensi solo al caso Uber e alle questioni connesse a un mercato, quello dei trasporti, fortemente regolamentato (cfr. nota 4).

⁷¹ Nello stesso senso interessante l'analisi di S. Ranchordas, *Innovation-Friendly Regulation: The Sunset of Regulation, the Sunrise of Innovation*, Jurimetrics, Vol. 55, No. 2, 2015, p. 201 e ss., ove si sostiene che il carattere di adattabilità della regolamentazione, reso necessario dai problemi relativi al mantenimento del ritmo dell'innovazione e all'apprendimento delle informazioni necessarie potrebbero essere moderati utilizzando due strumenti tali da renderla più «*innovation friendly*»: la *sunset clause* (clausole a termine) e la *experimental legislation* (legislazione sperimentale).

Tale impostazione ha trovato accoglimento, in riferimento ad una piattaforma in particolare (Uber) in alcuni casi si recente soluzione, verificatisi in contesti diversi⁷².

A questo proposito si deve, in primo luogo, segnalare che si tratta di decisioni provenienti da organi amministrativi o, al più, da parte di organismi giudicanti di minor rilievo (nel caso della Labor Commission), e che, conseguentemente, quanto in esse affermato potrebbe essere sovvertito da successive decisioni e, comunque, ha un ambito di applicazione limitato al procedimento.

Soprattutto, però, si ritiene che la strategia giudiziale non sia in grado di coprire le molteplici espressioni che il modello economico propone nelle diverse piattaforme⁷³, ma, ancor di più, che non possa lasciarsi a pronunce giurisprudenziali variabili in quanto fondate su test e criteri riferiti a sistemi produttivi profondamente diversi⁷⁴ – si tratta, pur con le differenze proprie dei singoli ordinamenti⁷⁵, di un dato comune agli stessi – la determinazione dell'accesso o meno a un sistema di tutele.

Ciò non esclude che la riconduzione al sistema di tutele del lavoro subordinato possa avvenire per legge, andando ad incidere sulla definizione di lavoratore subordinato ampliandola fino a coprire queste espressioni.

È questa una delle possibili estrinsecazioni dell'intervento legislativo, che si pone al primo capo del *continuum* tra centralismo e sussidiarietà (*continuum* che configura la direttrice scelta ai fini dell'analisi delle possibilità regolatorie).

Il legislatore, nazionale o sovranazionale, potrebbe altrimenti decidere di creare una nuova categoria di lavoratore⁷⁶ oppure destinare al lavoro da piattaforma una normativa *ad hoc*: questa potrebbe essere minuziosa e specifica (accentramento del potere regolatorio) oppure configurarsi quale disciplina cornice da integrare grazie all'apporto delle parti interessate o ancora definire degli obiettivi che l'autoregolamentazione, in forma condivisa (con le parti sociali) o da parte delle sole piattaforme, deve raggiungere⁷⁷.

Si pone, però, una questione preliminare: per rendere possibile un'azione nel senso della sussidiarietà condivisa il legislatore dovrebbe prima di tutto favorire e incentivare forme di rappresentanza della forza lavoro impegnata nella *on-demand economy*.

Il riconoscimento di prerogative proprie dell'azione sindacale in capo ai partecipanti e ai loro eventuali rappresentanti e un rafforzamento, almeno nella normativa cornice, della posizione del lavoratore possono agevolare l'operato di una voce collettiva, ma non sembrano poter avere effetti sulle precondizioni (i legami e la fiducia di cui si è detto) necessarie per la sua formazione. Si tratta

⁷² Oltre al caso *Berwick vs. Uber Technology inc. et al.* deciso dalla Labor Commission della California, di cui è possibile leggere l'ordinanza, si ha notizia di decisioni in questo senso anche da parte del Department of Economic Opportunity della Florida (<http://www.forbes.com/sites/robertwood/2015/05/26/florida-says-uber-drivers-are-employees-but-fedex-other-cases-promise-long-battle/>) e della Inspección de Trabajo della Catalogna (http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html).

⁷³ Pur rappresentando Uber, anche nella percezione pubblica, la piattaforma simbolo del modello di business, tanto da far parlare di un "modello Uber" (anche nella presente trattazione) esistono, come si è detto, molteplici peculiarità che differenziano le piattaforme tra loro.

⁷⁴ La lettura delle ordinanze di rimessione alla giuria dei casi *Cotter et al. vs. Lyft Inc.* e *O'Connor et al. vs. Uber Technology inc. et al.* è in questo senso molto significativa.

⁷⁵ Per una prospettiva comparata sui diversi sistemi, tra differenze e convergenze, si veda G. Davidov, M. Freedland, N. Kontouris, *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, di prossima pubblicazione *Research Handbook in Comparative Labor Law a cura di M. Finkin & G. Mundlak Eds., Edward Elgar, 2015*

⁷⁶ In questo senso l'ordine di rimessione alla giuria del caso Lyft citato, che, sub. VII, riconosce che forse gli autisti di Lyft "dovrebbero essere del tutto considerati una nuova categoria di lavoratori, bisognosa di una diverso schema di tutele".

⁷⁷ In quest'ultimo senso si veda M. Cohen, A. Sundararajan, *Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy*, cit.,

di condizioni che possono essere raggiunte attraverso diverse modalità di aggregazione e organizzazione dell'azione collettiva⁷⁸, ma a questo fine esistono dei tempi di adattamento. Non è, però, detto (sembra, anzi, un'opzione legislativa valida) che una regolamentazione efficiente non possa scaturire da una prima fase di interventismo accentrante, ma con una prospettiva “*innovation friendly*” (per esempio adottando una normativa a termine: *sunset clause*⁷⁹) che venga poi seguita da una fase di sussidiarizzazione nel momento in cui si vengano a creare le condizioni che ne permettano l'applicazione.

⁷⁸ N. Salehi et al., *ibidem*.

⁷⁹ Si veda nota 71.