

LAVORO 2.0 22 giugno 2015

Lavoro e lavoratori nella sharing/on-demand economy

Condividi articolo:      

Il dibattito pubblico e dottrinale si va sempre più concentrando sul tema della *sharing economy* in conseguenza di una sempre maggiore rilevanza e diffusione del fenomeno (per un inquadramento generale del fenomeno, con grafici e tabelle quanto alle sue dimensioni si veda [Bloomberg Brief, The sharing economy, 15 giugno 2015](#)). Dopo un primo periodo in cui l'attenzione è stata rivolta in principal modo alle dinamiche che riguardano i consumatori e la concorrenza all'interno dei diversi settori produttivi in cui tale modello ha trovato espressione (si pensi ai settori del trasporto e del turismo), negli ultimi tempi la riflessione si è spinta verso le conseguenze di questo modello economico sul lavoro.

A questa riflessione abbiamo cercato di dare un contributo in un articolo, che sta ora circolando come bozza (E.Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*), in cui, con una prospettiva giuslavoristica sulla tematica, si sono analizzati i profili riguardanti esigenze e necessità della forza lavoro che opera sulle piattaforme. In questa sede ci si limiterà ad offrire una panoramica sulla questione, rimandando all'articolo citato per ulteriori approfondimenti.

In primo luogo si vuole sottolineare una difficoltà terminologica: all'interno del concetto di *sharing economy* sono state ricondotte esperienze anche molto differenti tra loro.

Con riferimento alle piattaforme in cui è coinvolta una prestazione lavorativa (Uber, Taskrabbit, ecc.) sembra **preferibile l'uso dell'espressione *on-demand economy***, maggiormente capace di rispondere alle caratteristiche che riguardano i profili legati al lavoro, anche con riferimento all'estensione del fenomeno.

Per *on-demand economy* si intende il sistema economico in cui grazie all'uso di una piattaforma informatica si ottiene un *matching* immediato

tra un partecipante che richiede un bene o un servizio ed un altro che è in grado di fornirlo grazie alle risorse di cui è già in possesso (beni materiali, competenze, tempo).

La forza lavoro che opera all'interno della *on-demand economy* presenta caratteristiche, soggettive e oggettive, assai variegata, tanto in considerazione di un impegno orario/affidamento economico diverso, quanto in ragione delle diverse caratteristiche dei servizi mediati (a livello di luogo: prestazioni in presenza o virtuali; a livello di competenze: dal facchinaggio alla consulenza legale). Per questo motivo il modello economico, che pur si presenta in modo non uniforme nelle diverse piattaforme, ha conseguenze diverse sui lavoratori. In particolare il fenomeno sembra incidere maggiormente sui cd. *low wage workers* che facciano particolare affidamento sul lavoro da piattaforma.

Un aspetto di grande importanza del fenomeno è quello relativo allo status del lavoratore, il quale è, nel sistema delle piattaforme, un lavoratore autonomo: da ciò deriva la fuoriuscita dal sistema di tutele creato per il lavoro dipendente, con conseguenze di rilievo e tra loro interrelate per il lavoratore e per il sistema economico stesso.

Un primo profilo riguarda la **sicurezza economica** dei lavoratori *on-demand*: in quanto lavoratori autonomi sopportano i costi di gestione della propria attività, non godono dei trattamenti economici e retributivi del lavoro dipendente e spesso fuoriescono dai sistemi di sicurezza sociale. A ciò si aggiunga che il mercato creato dalle piattaforme, soprattutto ove non siano richiesti particolari competenze e ingenti costi d'ingresso, è sottoposto a fluttuazioni molto forti, potendo, in momenti di alta disoccupazione e sottoccupazione, aumentare in modo consistente la platea di lavoratori interessati a capitalizzare *asset* dormienti.

La situazione di instabilità ed insicurezza economica vissuta da una parte della forza lavoro delle piattaforme ha conseguenze anche sulla **salute e sicurezza** della stessa. Oltre alle conseguenze dirette di una tale situazione di incertezza sul benessere psico-fisico del lavoratore, ci sono conseguenze indirette collegate alla tendenza ad aumentare le ore lavorate oltre limiti sostenibili (per esempio oltre quelli posti a tutela dei lavoratori dipendenti) e alla difficoltà e bassa propensione a sostenere i costi per garantirsi condizioni di lavoro sicure (ove possibile anche al fine di ridurre i prezzi delle proprie prestazioni).

È questa una dinamica che rende chiaro un effetto di sistema del modello

economico: il venir meno delle tutele del diritto del lavoro comporta anche la **crisi della funzione di regolamentazione della concorrenza tra imprese** che le stesse sostengono. Le condizioni di lavoro tornano così nel gioco della concorrenza: ciò significa per i microimprenditori il rischio della *self-exploitation*, mentre per la concorrenza a livello di settore determina un vantaggio competitivo per queste forme di gestione (che ricade su chi le organizza: la piattaforma) rispetto alle imprese.

Condizioni di debolezza dei lavoratori sono dovute ad altre due dinamiche tipiche del lavoro da piattaforma: quella relativa ai **sistemi di feedback** e quella che si collega alla **formazione dei lavoratori**.

Quanto ai sistemi reputazionali profili di difficoltà sorgono rispetto a possibili usi distorti, tanto in ottica discriminatoria che di vantaggio concorrenziale (manipolazione dei feedback), contro i quali i lavoratori non godrebbero di particolari tutele (le piattaforme non sono datori di lavoro e offrono un servizio “*as is*”). Ma problematicità si riscontrano anche con riferimento all’inclusività delle piattaforme, nelle quali soggetti che non siano in grado di garantire un alto standard qualitativo di prestazione potrebbero risultare marginalizzati.

Un sistema di questo tipo, inoltre, comporta lo spostamento dell’investimento formativo in capo al solo lavoratore: in un sistema fondato sul *matching* immediato per la prestazione del servizio non sembra esserci spazio per dinamiche di formazione aziendale e il soggetto deve procurarsi da solo le competenze richieste dal mercato.

Si deve ancora osservare che lo status di lavoratore autonomo e l’eterogeneità della forza lavoro presente sulle piattaforme quanto a interessi e modalità di impiego (tempo impegnato nel lavoro *on-demand*) incidono sulle possibilità di **rivendicazione collettiva** di migliori condizioni di lavoro.

Non essendo lavoratori dipendenti, i microimprenditori *on-demand* non godono dei diritti e delle prerogative collegate all’azione collettiva (dal diritto di sciopero alle tutele offerte alle rappresentanze dei lavoratori). La creazione di una voce collettiva è poi condizionata da interessi diversi e contrastanti dei partecipanti alla piattaforma e dall’assenza di legami diretti tra gli stessi, che rende difficile la nascita della fiducia necessaria per promuovere un’azione comune.

Le considerazioni sopra esposte ci portano a considerare necessario un

intervento normativo che sia in grado di assicurare la sostenibilità sociale di questo modello economico, assicurando tutele che garantiscano il lavoratore e che ricostruiscano un mercato in cui le condizioni di lavoro siano estromesse dalle dinamiche della concorrenza.

Certo si tratterebbe di un intervento normativo difficile, operando esso su un fenomeno poco conosciuto ed ancora in divenire: il legislatore dovrebbe optare per una **normativa facilmente adattabile agli ulteriori sviluppi dello stesso**. Una posizione attendista, di contro, rischia soltanto di lasciare che importanti rapporti giuridici si muovano in un vuoto normativo o, comunque, nell'ambito di criteri identificativi (si pensi al riconoscimento dello status di dipendente o autonomo) e di una disciplina creati per contesti produttivi assai differenti.

Emanuele Dagnino

ADAPT research fellow

@EmanueleDagnino

Condividi articolo:      

Questo post appartiene alla categoria **Lavoro 2.0** ed è associato al tag **sharing economy**.