



## Proposta di legge sulla *sharing economy*: il grande assente è il “lavoratore”

di Emanuele Dagnino

**Tag:** #sharingeconomy #ondemandeconomy #legge #tutele

La proposta di legge [Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione](#) rappresenta il primo tentativo di intervento legislativo in Italia finalizzato alla regolamentazione organica del fenomeno *sharing economy*.

Pur parlando genericamente di economia della condivisione, il disegno di legge va ad interessarsi principalmente di quella parte *for profit* della *sharing economy*, che la letteratura internazionale preferisce chiamare *on-demand economy* (o anche *gig economy*, quando si parla di erogazione di servizi). Ciò risulta chiaro nel testo del disegno di legge fin dall'articolo 1, che pone come finalità «la promozione dell'economia della condivisione» e statuisce che a questo fine la legge «reca misure relative alla gestione e all'utilizzo delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e di servizi che operano su mercati a due versanti e fornisce strumenti atti a garantire la trasparenza, l'equità fiscale, la leale concorrenza e la tutela dei consumatori». Ed è evidente come il riferimento della disciplina dettata dalla proposta di legge sia quello di un fenomeno a mercato, occupandosi, tra l'altro, dei compiti dell'Autorità Garante della Concorrenza e dei profili fiscali, parlando di «reddito da attività di economia della condivisione non professionale».

A livello definitivo (art. 2, comma 1, lettera a)), il progetto di legge si esprime in termini assai generici. L'economia della condivisione è definita come «l'economia generata dall'allocazione ottimizzata e condivisa delle risorse di spazio, tempo, beni e servizi tramite piattaforme digitali». In questa stessa sede, si specifica che le piattaforme sono abilitatori del contatto tra utenti e che è a questi ultimi che appartengono i beni che portano valore alla piattaforma.

Ancor più interessante, però, è la statuizione per cui «[t]ra gestori e utenti non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato», completata dall'esclusione dal campo di applicazione di quelle «piattaforme che operano intermediazione in favore di operatori professionali iscritti al registro delle imprese».

Il riferimento al lavoro non stupisce: se infatti una condivisione di beni che produca reddito sembra potersi definire tecnicamente una locazione, una erogazione di servizi da parte di un “utente operatore” – così vengono definiti i soggetti che coprono il lato dell'offerta di questi mercati – rappresenta una prestazione di lavoro. Da questo punto di vista, la proposta di legge, merita quindi una lettura giuslavoristica.

In questa chiave si può affermare come il grande assente dalla proposta sia proprio il lavoratore. È la relazione illustrativa che lo riconosce, laddove rinvia ad una riflessione più profonda e specifica «il complesso tema riguardante lo *status giuridico* e la tutela del lavoratore che opera attraverso le piattaforme di *sharing economy*». Come si è avuto modo di approfondire in altra sede (si veda [Lavoro e lavoratori nella sharing/on-demand economy](#), La Grande Trasformazione – Il Sole 24 Ore, 22 giugno 2015), la posizione del lavoratore all'interno della *on-demand economy*, presenta alcuni peculiari caratteri che ne comportano una condizione di debolezza e si possono sintetizzare intorno a tre poli in particolare: sicurezza economica e salute del lavoratore, reputazione e formazione. A questi tre poli, se ne deve aggiungere un altro, che rappresenta al contempo una debolezza e una causa delle altre condizioni di debolezza del lavoratore, ovvero la difficoltà a formare una voce collettiva.

Queste condizioni sono il portato di dinamiche che si ricollegano da un lato alle modalità di funzionamento della piattaforma e dall'altro alla cornice legale di riferimento: i lavoratori della *on-demand economy* sono classificati come lavoratori autonomi, non accedendo così alle tutele del diritto del lavoro. Non è un caso, allora, che in alcuni paesi (soprattutto negli USA) si stiano moltiplicando azioni volte alla riclassificazione del proprio rapporto di lavoro, in modo da ottenere le tutele della disciplina lavoristica. D'altronde il rapporto con la piattaforma si inserisce in una area grigia in cui le tradizionali categorie del diritto del lavoro si muovono con grande incertezza, presentando al contempo dei tratti di flessibilità e autonomia propri dei rapporti di lavoro autonomo e aspetti di dipendenza più simili ad un rapporto di lavoro subordinato.

Pur non interessandosi degli aspetti di disciplina del rapporto tra piattaforme e utenti operatori da un punto di vista lavoristico, al fine di promuovere la diffusione della economia della condivisione il progetto di legge, con l'inciso sopra citato – oltre a escludere gli operatori professionali iscritti al registro delle imprese – statuisce che tra utenti e piattaforma non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato. Con questa previsione, gli estensori sembrano voler eliminare ogni dubbio circa la possibilità di riclassificazione del rapporto di lavoro, che viene visto come un ostacolo alla diffusione di questa forma di economia, dando riconoscimento alla classificazione operata dalle piattaforme. Nel farlo, però, il progetto di legge preclude l'unica strada attualmente azionabile dai lavoratori al fine di ottenere delle tutele. Rinviando in sede di relazione illustrativa a necessari approfondimenti per la normativa lavoristica, gli estensori si limitano ad approntare, per contro, una disciplina di carattere generale relativa all'utente operatore (a prescindere dal fatto che condivida beni o servizi) che seppur affronti alcune tematiche di sicuro interesse per il miglioramento della condizione dei lavoratori<sup>1</sup>, non è comunque in grado di garantir loro una adeguata tutela.

Senza entrare nel merito delle singole tutele e degli specifici aspetti di disciplina, e senza approfondire i potenziali problemi rispetto al principio di indisponibilità del tipo contrattuale di una tale operazione di esclusione dalla disciplina del lavoro subordinato, a destare preoccupazioni è il metodo attuato, ovvero quello di procedere con una parte della disciplina del fenomeno (quella che consente l'apertura ad un mercato in espansione), disinteressandosi di altri pressanti profili di interesse dello stesso (gli aspetti lavoristici individuati).

Nella relazione illustrativa si richiamano le parole del Comitato europeo delle regioni, che ha avuto modo di sottolineare, all'interno di un parere approvato nella sessione plenaria degli scorsi 3 e 4 dicembre, che l'economia della condivisione «può generare nuovi posti di lavoro di qualità». Questa prospettiva trova spazio nel progetto di legge all'art. 1 dedicato alle finalità, laddove si

---

<sup>1</sup> Si tratta dell'inserimento di alcuni divieti quanto alle condizioni di contratto tra piattaforma e utente (art. 4). Meritano particolare attenzione i divieti di: imporre l'esclusiva del servizio, controllare la prestazione lavorativa, fissare le tariffe, esclusione o penalizzazione nella piattaforma per ragioni non gravi e oggettive e di precludere la condivisione di informazioni, giudizi e analisi.

prevede che la promozione della diffusione di questo modello economico è volta a favorire, tra le altre cose, «nuove opportunità di crescita, occupazione e imprenditorialità basate su un modello di sviluppo economico, ambientale e sociale sostenibile».

Se davvero l'obiettivo è quello di aiutare a costruire un modello economico sostenibile anche dal punto di vista dei lavoratori, la regolazione del fenomeno *sharing economy* non può prescindere da una prospettiva integrata sul tema, che sia in grado di interessarsi dei suoi aspetti a 360 gradi, e, in particolare, da una attenta riflessione sugli aspetti di regolazione del lavoro. Altrimenti ci si ritroverà di fronte, come in questo caso, a previsioni relative alla tassazione dei redditi conseguiti dai lavoratori della *on-demand economy*, senza interessarsi degli aspetti previdenziali di tali prestazioni, dei possibili comportamenti discriminatori di cui possano essere vittima i lavoratori, degli aspetti relativi alla loro salute o, per fare un ultimo esempio, della possibile *race to the bottom* quanto ai corrispettivi.

***Emanuele Dagnino***

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Università degli Studi di Bergamo

 [@EmanueleDagnino](https://twitter.com/EmanueleDagnino)