



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

GIG ECONOMY: TRA TUTELE E LIBERTÀ

RELATORE:

CH.MO PROF. BRUNELLO Giorgio

LAUREANDO: PICCOLO Giorgio

MATRICOLA N. 1164001

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

Il candidato, sottoponendo il presente lavoro, dichiara, sotto la propria personale responsabilità, che il lavoro è originale e che non è stato già sottoposto, in tutto o in parte, dal candidato o da altri soggetti, in altre Università italiane o straniere ai fini del conseguimento di un titolo accademico. Il candidato dichiara altresì che tutti i materiali utilizzati ai fini della predisposizione dell'elaborato sono stati opportunamente citati nel testo e riportati nella sezione finale 'Bibliografia' e che le eventuali citazioni testuali sono individuabili attraverso l'esplicito richiamo al documento originale

Un grazie speciale a mio padre, Jessica e Martina.

SOMMARIO

ABSTRACT:	1
CAPITOLO 1: GIG WORKERS ED EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO:	2
Cos'è il Gig work	2
Prima categorizzazione dei Gig workers	2
Quanti sono i Gig workers?	2
Gig economy ed industria 4.0	3
Tra utopia e realtà	3
CAPITOLO 2: VANTAGGI DELLA GIG ECONOMY	6
Un nuovo marketplace	6
Flessibilità come parola chiave per tutti gli attori	6
Aprire il mondo del lavoro a chi oggi ne è escluso	7
CAPITOLO 3: UNA VISIONE CRITICA DELLA GIG ECONOMY	8
Mercificazione e precarizzazione del lavoro	8
Rischi della Gig economy	8
Una revisione critica dei vantaggi	10
CAPITOLO 4: IL PROBLEMA DELLA DEFINIZIONE DEI GIG WORKERS	11
Il cuore del problema i Gig workers tra lavoro subordinato ed indipendente	11
Il punto di vista delle piattaforme digitali:	11
La necessità di criteri oggettivi: il ruolo dei test:	13
Le contromisure messe in atto dalle piattaforme:	13
La motivazione personale del Gig worker come criterio di differenziazione	15
CAPITOLO 5: RUOLO DEI SINDACATI E POSSIBILI SOLUZIONI	16
Riflessioni sul ruolo dei sindacati	16
La crisi dei sindacati: il caso emblematico degli Stati Uniti	16
Freni alla trattazione collettiva	17
CAPITOLO 6: POSSIBILI SOLUZIONI ALLA MANCANZA DI TUTELE PER I GIG WORKERS	20
Introduzione di una categoria intermedia?	20
Inclusione del Gig work nel lavoro subordinato?	21
Uso di “Umbrella Companies”	22
Oltre il problema della definizione del Gig work: ripartire dai diritti	23
Necessità di identificare il datore di lavoro in modo non ambiguo.	24
CAPITOLO 7: CONCLUSIONI	25

FIGURE	26
BIBLIOGRAFIA	29

ABSTRACT

L'obiettivo di questa tesi è l'analisi della letteratura sulle relazioni tra la Gig economy e i suoi lavoratori ("Gig workers"). La Gig economy si incentra sulla prestazioni di servizi tramite piattaforme web, dove le compagnie proprietarie di una sofisticata interfaccia digitale agiscono come intermediari tra il consumatori ed i lavoratori che erogano il servizio. Questa forma di organizzazione sta trasformando le dinamiche del lavoro e rivoluzionando le tradizionali relazioni tra impresa ed impiegato. Questa tesi parte dalla definizione dei vantaggi della Gig economy, che si incardinano, come comune denominatore, nel valore della flessibilità: flessibilità per le imprese di realizzare un matchmaking immediato della propria offerta di lavoro armonizzandola in tempo reale con le proprie dinamiche; flessibilità per i lavoratori, che possono adattare il proprio lavoro alle loro esigenze ed aspirazioni, e non viceversa. Allo stesso tempo, molti autori sottolineano come la condizione di Gig worker sottintenda, in molti casi, una forma estrema di precariato. Tra i maggiori rischi si possono enucleare l'instabilità del salario, mancanza di tutele, assunzione ingiustificata del rischio di impresa, de-umanizzazione e mercificazione del lavoro. Trovare un equilibrio tra diverse prospettive ed esigenze rappresenta una sfida centrale per il legislatore, i sindacati e i giuslavoristi. La tematica centrale intorno alla quale si sviluppano e dibattono le varie posizioni scientifiche e giuridiche riguarda la definizione dei Gig workers nello spazio che ha ai suoi estremi il rapporto di lavoro subordinato e quello autonomo/indipendente, in quanto da esso discendono i vari gradi di tutela e benefit storicamente riconosciute in modo molto diverso a queste due categorie di lavoratori. Come sottolineato in questo lavoro di tesi, la mancata risoluzione di questo vulnus di classificazione avvantaggia le piattaforme web, che mascherando forme di lavoro subordinato tramite relazioni di lavoro indipendente, possono evitare le conseguenze di azioni collettive e fornitura di tutele. Partendo dalla necessità espressa da vari autori di un rinnovamento delle modalità di azione delle rappresentanze sindacali e loro adeguamento alle nuove forme di impiego del 21 secolo, qui vengono discusse diverse soluzioni possibili ai problemi sopra esposti.

CAPITOLO 1:

GIG WORKERS ED EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

Cos'è il Gig work. Gig work, anche detto lavoro “platform-based” è una delle più recenti e discusse evoluzioni nel mondo del lavoro. La Gig economy comprende un'ampia ed eterogenea tipologia di settori, accomunati dalla fornitura di servizi attraverso l'uso di una piattaforma web. In una descrizione iper-semplificata del fenomeno, i proprietari della piattaforma fungono da intermediari tra chi riceve il servizio (tipicamente il consumatore finale) e chi lo eroga (il Gig worker appunto). Per esempio, questo include servizi di delivery, di alloggio e viaggio. il Gig worker è responsabile del servizio e la piattaforma riceve una commissione sul prezzo del servizio fornito. In altre parole, la piattaforma media l'interazione tra produttore del servizio, il Gig worker ed il consumatore finale (DE RUYTER A., BROWN M. e BRUGESS J. 2019).

Prima categorizzazione dei Gig workers. I Gig workers possono essere suddivisi in 2 ampie categorie: quella del “crowdwork” e del “work-on-demand via apps” (DE STEFANO V. 2016). Il Crowdwork è eseguito da piattaforme online che mettono in contatto, a livello globale, un indefinito numero di organizzazioni ed individui. La natura di queste piattaforme è molto varia: l'esempio più paradigmatico è l'“Amazon Mechanical Turk”. I “Turkers” sono individui che realizzano una moltitudine di “microtasks”, come trascrivere biglietti da visita, compilare fogli Excel o questionari, o annotare fotografie per addestrare l'intelligenza artificiale (MCAFEE A. e BRYNJOLFSSON E. 2018). La categoria “work-on-demand via apps” invece raggruppa attività legate a lavori più tradizionali, come i sopracitati casi di trasporto, “food delivery”, “running errands” ed anche forme di lavoro segretariale. A differenza del Crowdwork, che può operare da qualunque parte del mondo, nel “work-on-demand via apps” la fornitura di beni e servizi è fisicamente eseguita localmente (DE STEFANO V. 2016).

Quanti sono i Gig workers? Non esiste una risposta univoca in letteratura (SINGER N. 2014). E questo non deve sorprendere: quantificare questi lavoratori è problematico per una combinazione di fattori, che includono la mancanza di precise definizioni, la difficoltà di tracciare questi lavoratori-on-demand a causa dell'uso del web e la loro distribuzione in un continuum; il quale ha ad un estremo persone a pieno titolo definibili come “self-employed”,

all'altro estremo personale che dovrebbe essere inquadrato come lavoratore dipendente tout-court (capitolo 4). In Figura 1, si riporta la stima di Smith e Leberstein sulle più grandi piattaforme in termini di forza lavoro (SMITH R. e LEBERSTEIN S. 2015), mentre in Figura 2 la crescita dei lavoratori Gig nel settore dei trasporti/delivery. Se però di adottano criteri più inclusivi, i numeri salgono vertiginosamente: nel 2017, secondo uno studio del sindacato Upwork & Freelancers, negli Stati Uniti la forza lavoro “freelance” supera i 50 milioni, ovvero il 36% della forza lavoro americana, e si prevede entro il 2030 che questo numero superi il 50% (DEUTSCHKRON S. 2014). Per l'Europa, l'OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) stima che il 10% della sua forza lavoro sia nella Gig economy (OECD. 2020). Un'altra stima suggerisce che entro il 2020 il numero di lavoratori indipendenti in Stati Uniti raggiungerà i 54 milioni (CARRIE M. LANE. 2017).

Gig economy ed industria 4.0. Il Gig worker si inquadra in quella che è stata definita come la quarta rivoluzione industriale, un'idea proposta dal Prof. Klaus Schwab al World Economic Forum: *“Now a fourth Industrial revolution is building on the third, the digital revolution, that has been occurring since the middle of the last century. It is [the fourth revolution] characterized by a fusion of technologies that is blurring the lines between the physical, digital and biological spheres. The possibilities of billions of people connected by mobile devices, with unprecedented processing power, storage capacity, and access to knowledge, are unlimited. And these possibilities will be multiplied by emerging technology breakthroughs in fields such as artificial intelligence, robotics, the Internet of Things...”* (K. SCHWAB. 2015). La Gig economy ed Industria 4.0 condividono la presenza di un mondo digitale al cuore del loro sistema di organizzazione del lavoro e di lettura di big data che anticipano i bisogni individuali. Esse però si differenziano per nei settori in cui esse si stanno sviluppando: mentre la Gig economy si dedica al terziario e interagisce direttamente con il consumatore, l'industria 4.0 trova più spazio nell'industria (FAIOLI M. 2017).

Tra utopia e realtà. In questa visione ottimistica, le piattaforme web e l'intelligenza artificiale trasformeranno il lavoro ed il luogo di lavoro, creando nuove occupazioni e impattando complessivamente positivamente negli stili e livelli di vita (AI GROUP WORKFORCE DEVELOPMENT. 2016). L'elemento portante e caratterizzante questa rivoluzione sono nuove forme di impiego (non-standard-employment) caratterizzate da ampia flessibilità sia da parte degli “employers” che degli impiegati (DE RUYTER A., BROWN M. e BRUGESS J. 2019) (BRIDGES L. 2017). È tuttavia da notare che, come sottolineato Chartened Institute of Personnell and Development, non esistono finora prove

empiriche che confermino un effetto macroscopicamente positivo delle nuove tecnologie sul mondo del lavoro, a sottolineare la necessità di maggiore attenzione e ricerca su tali tematiche (HISLOP D. 2017).

In realtà, come sottolineato da molti autori (e qui di seguito ripreso nel Capitolo 3), queste nuove forme di lavoro nascondono rischi insidiosi, che richiedono l'attenzione di istituzioni (locali, nazionali ed internazionali), del legislatore, anche imponendo il rinnovamento nell'operatività dei sindacati (VOSKO L. 2006), (STANFORD J. 2017) (DE STEFANO V. 2016). Tra i rischi nel medio-lungo termine, viene considerata la possibilità di perdite di posti di lavoro, di costituire un precedente per una sempre più diffusa mancanza di tutele, insicurezza del salario, volatilità nel posto di lavoro, de-umanizzazione e de-skilling, e crescente discriminazione (STANFORD J. 2017). In altre parole, secondo molti studiosi, questo trend porterà ad una de-evoluzione del lavoro a livelli paragonabile a quelli della prima industrializzazione.

Da un punto di vista teorico, uno dei problemi cardine ancora da risolvere nel normare e gestire queste caleidoscopiche modalità di impiego, è legato alla definizione ed al riconoscimento di queste attività, che si incardina nella domanda: è il Gig work una forma di lavoro autonomo o subordinato? Gli studiosi si interrogano intorno ai criteri di applicabilità di sistemi di tutela ai Gig workers, in merito a salario, orario di lavoro, controllo, libertà sindacali. Come sviluppato nel Capitolo 4, l'ambiguità interpretativa nasce in connessione alla effettiva libertà del Gig worker riguardo a orari di lavoro, autonomia sul prendersi in carico della prestazione e relative modalità di esecuzione, controllo, direttive suggerite o imposte dalla piattaforma, standard minimi, livello di rischio assunto, compenso, e conseguenze premianti o punitive, connessi agli standard della piattaforma. È chiaro che, all'eterogeneità di impiego e di modalità di impiego di questi lavoratori corrisponde una grande eterogeneità di poteri e diritti, realizzando un continuum di non ovvia risoluzione, che si presta potenzialmente ad una serie di incomprensioni, e perfino abusi (FAIOLI M. 2018).

È da notare che la stessa parola "lavoro" intesa nel suo significato più pieno (anche nelle sue traduzioni anglosassoni di "employee", "dependent self-employee", "contractors" ecc.), nel caso dei Gig worker rischia di non essere davvero riconosciuto come tale. Il termine "lavoro" viene infatti usato con parsimonia o addirittura evitato quasi fosse un taboo, e sostituito con parole quali "task", "favor", "ride", o "Gig" appunto. Come se la Gig economy fosse una

dimensione alternativa, parallela a quella del mondo del lavoro tradizionale (DE STEFANO V. 2016).

È anche importante notare che esiste un chiaro trend verso la precarizzazione (detta anche “casualization” in alcuni lavori anglosassoni) del lavoro, anche in ambiti lavorativi tradizionali e finora considerati sicuri e stabili (BOWLES P. e MACPHAIL F. 2008). Infatti, se le critiche alla Gig economy giustamente si focalizzano sul fatto che i Gig workers siano sottopagati, oberati e sfruttati (TOLENTINO J. 2017), una recente ricerca sui colletti bianchi americani indica che perfino queste categorie sono pervase da un senso di incertezza, associato a progressiva riduzione di stipendi e benefit, da licenziamenti e dalla competizione con lavoratori senza comparabile educazione ed a basso prezzo (CARRIE M LANE. 2011). Tutto questo mina la stessa percezione del lavoro impiegatizio classicamente considerato come un lavoro tra i più tutelati e stabili. In un circolo vizioso, questa incertezza diventa a sua volta volano per la stessa Gig economy. È altresì importante apprezzare come al giorno d’oggi stiano cambiando le norme sociali e culturali sul senso di cosa sia possibile definire un’occupazione accettabile e prestigiosa. Per cui un numero sempre crescente di individui percepisce come scelta vincente l’auto-imprenditorialità, ed il perseguimento di “self-assembled careers”, dove un individuo può trovare sostentamento e soddisfazione dalla realizzazione di un mix di lavori diversi (CARRIE M. LANE. 2016).

A prescindere da queste contrapposte considerazioni, è importante qui sottolineare come i Gig workers rappresentano la punta di un iceberg, un paradigma di un fenomeno più vasto, che potenzialmente coinvolgerà tutto il mondo del lavoro (DE RUYTER A., BROWN M. e BRUGESS J. 2019). Ecco perché lo studio della Gig economy diventa rilevante per prepararci al futuro del mondo lavoro. Le norme che regolano il lavoro devono adattarsi a questi cambiamenti: da un lato, serve evitare una spirale involutiva, dove i benefici frutto del lavoro ed il benessere diffuso che da esso dovrebbe derivare, vengono sacrificati a favore di pochi; dall’altro, serve tutelare le libertà, vantaggi ed opportunità associate a questo nuovo mondo del lavoro (DE STEFANO V. 2016).

CAPITOLO 2:

VANTAGGI DELLA GIG ECONOMY

Un nuovo marketplace. La Gig economy realizza per tutte le parti coinvolte, una forma di “matchmaking” (FAIOLI M. 2018) diminuendo i costi di ricerca e selezione da parte dei datori di lavoro, creando un vero e proprio mercato delle richieste di lavoro e servizi associati. Per esempio, nel caso di piattaforme per consegna di cibo, quali MyMenù, Deliveroo, Uber Eats ecc., il ristoratore può trovare molto più conveniente utilizzare la piattaforma ed i suoi lavoratori, piuttosto che assumere un fattorino. Come ben notato da Faioli, *“La piattaforma digitale si trova di fronte a un numero crescente di candidati; non ha interesse alcuno a conoscere i candidati; ha esclusivo interesse a soddisfare i bisogni degli associati (ad es., ristoratore, esercente di attività commerciali, etc.) e del consumatore. La piattaforma evita la congestione mediante un algoritmo: tale algoritmo registra il mercato di riferimento, gestisce i lavoratori/riders, anticipa i bisogni dei consumatori, preallerta i ristoratori o soggetti simili associati alla piattaforma. La Gig-economy crea un marketplace in cui tutti i partecipanti sono lì per svolgere attività commerciali e di lavoro, con una connessione digitale e un prezzo che sarà pagato”* (FAIOLI M. 2018).

Flessibilità come parola chiave per tutti gli attori. Le piattaforme della Gig economy rispondono alla necessità e domanda di flessibilità del lavoro sia da parte del lavoratore che da parte dell'impresa. In una cultura sempre più orientata a preferire le esperienze e la qualità della vita ai beni materiali, la Gig economy potrebbe rappresentare una soluzione alle esigenze di una varietà di individui. La Gig economy offre l'opportunità di creare una carriera che incorpora flessibilità, autonomia, e appagamento. (MULCAHY D. 2016)

I Gig workers sono spesso attratti dalla speranza di creare un miglior equilibrio tra la propria vita personale e lavorativa (FORBES. 2019). La flessibilità in termini di tempo è l'aspetto fondamentale: questi soggetti lavorano ai propri orari, a seconda della propria disponibilità e produttività, evitando i tempi serrati del lavoro dipendente e scardinando l'assioma di molte realtà aziendali in cui le ore passate in ufficio sono un metro di giudizio sull'impegno del

lavoratore (UNGUREAU A. 2019). In altre parole, uno dei principali vantaggi del lavorare on-demand è la possibilità di strutturare la propria vita lavorativa attorno alle proprie personali esigenze temporali, dalla gestione della famiglia al perseguire le proprie passioni, scegliendo quando lavorare, su cosa lavorare e quanto tempo dedicare al lavoro (e, di conseguenza, quanto guadagnare, a seconda del numero di compiti svolti o delle ore impiegate) (MULCAHY D. 2016). Inoltre, il crowdworking offre anche un'ampia libertà in sui luoghi del lavoro, dal momento che la maggioranza dei compiti possono essere svolti online: è possibile lavorare da casa come da qualsiasi altro luogo, risparmiando inoltre tempi e costi di spostamento da e verso l'ufficio (FORBES. 2019). È da notare come queste tematiche siano di assoluta attualità, vista l'esplosione di smart-working e lavoro-agile associata alla crisi del COVID19; questa situazione emergenziale che ha sicuramente accelerato l'esplorazione ed adozione da parte di molti datori di lavoro di nuove possibilità' di impiego, anche incidendo sulla definizione stessa di "lavoratori essenziali" al core business. È materia di discussione se, nel lungo termine, questa recentissima accelerazione porterà a situazioni di potenziale sovrapposizione con alcuni aspetti qui descritti per la Gig economy, ma in settori finora dominati da relazioni di lavoro subordinato (C. CONNELLY, A. HESS E J. LIU. 2020).

A prescindere dall'aspetto di flessibilità temporale, chi lavora on-demand ha la possibilità di scegliere sia a quali progetti dedicarsi, sia per chi lavorare, a seconda delle proprie competenze, gusti e preferenze. Chiunque può trovare, in linea di principio, compiti stimolanti e appassionanti, adatti alle proprie peculiari caratteristiche, utilizzando il proprio lavoro per acquisire competenze e approfondire le proprie passioni sul campo (TSHEETS. 2019). Ma attenzione: fare marketing di sé stessi, organizzarsi in autonomia e ricercare sempre nuove sfide a cui confrontarsi non è cosa per tutti ma congeniale solo ai lavoratori più proattivi, competenti e motivati (MULCAHY D. 2016).

Aprire il mondo del lavoro a chi oggi ne è escluso. Allo stesso tempo, resta un fatto che la Gig economy possa offrire un'alternativa anche per quelle fasce di lavoratori meno qualificate, abituate a impieghi meno tutelati e remunerativi, attratte dalla possibilità di lavorare con maggiore autonomia e flessibilità di quella normalmente offertagli nel mondo del lavoro tradizionale. Sotto questo punto di vista, la Gig economy può aprire le porte del mondo del lavoro a categorie prima ai margini; ad esempio, per genitori con figli piccoli, a studenti, pensionati, persone con disabilità. Per tutti questi, la crowd-economy rappresenta la porta di accesso a opportunità di guadagno e occupazione, a cui difficilmente avrebbero potuto aspirare. (MULCAHY D. 2016)

CAPITOLO 3:

UNA VISIONE CRITICA DELLA GIG ECONOMY

Mercificazione e precarizzazione del lavoro. Le piattaforme Gig garantiscono alle company che le possiedono una flessibilità senza precedenti della forza lavoro: il lavoro è fornito “just-in-time” e compensato sulla base di un “pay-as-you-go”, ovvero il lavoratore è pagato solo durante i momenti in cui lavora per un cliente (DE STEFANO V. 2016). Molti autori enfatizzano pesanti criticità di questo modello per quanto riguarda la condizione dei suoi lavoratori. La critica principale è che si tratti di una forma estrema di precariato e di progressiva mercificazione del lavoro. Poche parole meglio descrivono la realtà di questo sistema meglio di quelle usate dal CEO di CrowdFlower, una grande crowdwork company per annotazione di dati scientifici:

“Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.” (MARVIT Z. M. 2014)

Il CEO of Amazon ha candidamente definito queste pratiche come “humans-as-a-service” (IRANI C. L. e SILBERMAN M. S. 2013), parole che perfettamente trasmettono l’idea della mercificazione del lavoro umano. Affermazioni che però contrastano con alcuni principi fondanti, ben descritti sia nella Costituzione Italiana (art. 1, 4, 35 e 36 in particolare) o dal Congresso Americano (Clayton act. del 1914, che recita come “*the labor of a human being is not an article of commerce*”).

Rischi della Gig economy. Per il lavoratore, l’attitudine che emana dalle parole dei leaders di CrowdFlower ed Amazon comporta una serie di rischi e conseguenze negative. Da una analisi della letteratura questo include:

- 1) La stabilità di un salario minimo resta un miraggio per la vasta maggioranza dei Gig workers, minata dall’assenza di regolamentazione, dall’instabilità e dalla sempre crescente competizione con pari (STEWART A. e STANFORD J. 2017) (SINGER N. 2014).

- 2) Mancanza di strumenti di tutela e benefit tipicamente riconosciuti ai lavoratori dipendenti, quali assicurazioni sulla salute, piani pensionistici, ma anche possibilità di avere vacanze e giorni di malattia. Infatti, ogni giorno libero è un giorno senza paga provocando nei lavoratori comportamenti di “sfruttamento auto-inflitto” (SCHOLZ T. 2016).
- 3) De-umanizzazione: la maggior parte delle piattaforme della Gig economy si basano su sistemi di valutazione del lavoratore, attraverso sistemi di “rating/ranking”. In questo mondo, il rating rappresenta l’unica reputazione del lavoratore, un parametro fondamentale per l’assunzione di prestazioni future, fino al punto di influenzare il prezzo della prestazione (DAGNINO E. 2015). Si pensi, ad esempio, ad un cliente di Uber, la famosa piattaforma di trasporto, che sia costretto a lunghe attese a causa del malfunzionamento dell’App: il cliente sarà tentato di scaricare la propria frustrazione abbassando il rating del guidatore. Questo sistema ha come conseguenza la necessità da parte del Gig worker di investire in ciò che è stato definito “emotional labor” (DZIEZA J. 2015), dovuto alla pressione psicologica di accontentare un cliente potenzialmente tiranno e irragionevolmente esigente con la stessa professionalità che ci si aspetta da un software. Il lavoratore diventa quasi un’estensione dell’IT service della piattaforma a cui ci si rivolge per un servizio. Sempre associato alla tematica della de-umanizzazione, un recente studio (ZALMANSON L. e MÖHLMANN M. 2017) sugli autisti Uber di Londra evidenzia la frustrazione per lo svolgere una attività in isolamento, in cui l’unico contatto con Uber è rappresentato da un algoritmo che controlla il lavoratore e ne condiziona ogni scelta. È infatti un computer dotato di intelligenza artificiale ciò che detta agli autisti Uber tempistiche, tragitti, la percentuale di accettazione di chiamate e ranking. Se la app conosce tutto del worker, essa resta a lui imperscrutabile, venendo anzi percepita come entità maligna, potenzialmente manipolativa a suo svantaggio (MÖHLMANN M. e HENFRIDSSON O. 2019). Il sistema di rating introduce poi la paura di ritorsioni per cui un cattivo rating potrebbe essere utilizzato strumentalmente per discriminare o licenziare un certo lavoratore, o penalizzarlo altrimenti (BERG J. e DE STEFANO V. 2015).
- 4) De-skilling: Molti autori denunciano che il mondo dei lavoratori-on-demand, almeno nelle sue tipologie di prestazione più basilari, sia fortemente de-professionalizzante e incentivi la mercificazione del lavoro. Come aveva predetto Braverman (BRAVERMAN H. 1974), nuove tecnologie stiano semplificando, attraverso l’informatica e la parcellizzazione del lavoro, processi che in precedenza richiedevano multidisciplinarietà ed esperienza. Spesso è il lavoro dell’uomo che viene impiegato a favore della piattaforma, e non viceversa (vedasi ad esempio i lavoratori di Amazon Mechanical Turk, che fanno training per AI). Diventa molto difficile

creare una propria professionalità e competenza senza stabilità e/o mentorship (DE RUYTER A., BROWN M. e BRUGESS J. 2019).

- 5) Assunzione di una parte sostanziale del rischio d'impresa: in molte circostanze le piattaforme scaricano i costi associati al customer care sul Gig worker e la responsabilità sul lavoro svolto anche indipendentemente dalla sua volontà o cattiva performance (DE STEFANO V. 2016). Anche i costi associati ai materiali utilizzati, tipicamente rimborsati in un rapporto di lavoro "normale", sono a carico del Gig worker, e pesano notevolmente sul salario effettivo (TSHEETS. 2019).
- 6) Alta competitività tra i Gig workers, tipicamente alimentata dalle piattaforme stesse. Infatti, i Gig workers competono tra loro in quanto forniscono lo stesso servizio, a detrimento delle capacità di contrattazione salariale, anche fortemente inibita dal sistema di rating e dalle paure ad esso associate (punto 4). La mancanza di un chiaro ed uniforme quadro normativo, sia nazionale che internazionale, permette alle piattaforme di creare le condizioni che agevolino la competizione tra lavoratori e che incoraggiano ad abbassare ancora di più le tariffe (DAGNINO E. 2015).
- 7) Le donne sono particolarmente vulnerabili a ritmi di lavoro irregolari che tipizzano la Gig economy, a detrimento della cura dei figli e della famiglia (CEDER I. e ERKUT S. 2018).

Una revisione critica dei vantaggi. Vari autori sottolineano come i vantaggi per il lavoratore evidenziati nel capitolo 2, non devono essere sovrastimati: i benefici della flessibilità - e quindi della libertà di lavorare o meno dal parte del Gig worker - dovrebbero essere riconsiderati in modo critico. Per esempio, la competizione tra pari potrebbe abbassare i compensi ad un livello tale da costringere il Gig worker a lunghe ore di lavoro, annullando il vantaggio della flessibilità. Si pensi anche al caso di lavoratori che operano in continenti diversi, per i quali il crowdworking comporta il lavoro notturno (CHERRY M. 2011) (DE STEFANO V. 2016).

CAPITOLO 4:

IL PROBLEMA DELLA DEFINIZIONE DEI GIG WORKERS

Il cuore del problema: i Gig workers tra lavoro subordinato ed indipendente. Il principale aspetto legale nella Gig economy è se i Gig workers siano realmente lavoratori autonomi oppure se le condizioni di lavoro a cui sono sottoposti dalle piattaforme meglio si configurino come lavoro subordinato non standard. È intorno a questo vulnus che si svolgono le principali cause legali ed i dibattiti tra gli studiosi e giuslavoristi. A tal proposito, è opportuno qui menzionare che l'International Labor Office, ha recentemente contribuito alla discussione definendo, le forme di impiego subordinato non standard *“including, among others, fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work”* (ILO. 2015).

Il punto di vista delle piattaforme digitali. La questione della classificazione dei Gig workers ha radici nel come le diverse parti della sharing economy dipingono sé stesse. Per esempio, in Inghilterra, Uber e Deliveroo così descrivono il loro business model alla House of Commons Strategic Committee inglese (SARGEANT M. 2017):

“Uber is a technology company with a simple mission: to make affordable transportation available everywhere. ... Over 40,000 drivers in the UK use the Uber app to earn money each month.”

“Deliveroo is a British tech business, founded in London in 2013. Our online delivery platform joins up customers who want great food, restaurants who seek incremental revenue and riders looking for flexible work. Customers order via our app from one of our partner restaurants, the vast majority of whom had never even considered deliveries before. Riders collect the prepared food and deliver it to the customer by bicycle or scooter... working with more than 7,000 partner restaurants across the country and engaging with over 10,000 people as riders.”

Queste imprese identificano sé stesse come tech-companies, e non come imprese di food delivery o taxi. Se così fosse i loro riders e autisti sarebbero tutti imprenditori indipendenti e

auto-impiegati. Il motivo per cui le piattaforme tengono a questa loro descrizione è duplice: da un lato questo corrisponde a verità dato che una pleora di lavoratori opera per loro conto solo saltuariamente (vedi “La motivazione personale del Gig worker come criterio di differenziazione” in questo capitolo); dall’altro lato, la posizione delle piattaforme è strategica per tutelare i propri interessi, in quanto non considerare i loro lavoratori come subordinati permette enormi risparmi, evitando i costi associati ad essenziali forme di tutela, includendo salario minimo, benefit non salariali, protezione da incidenti, scarico di parte del rischio di impresa sul lavoratore, protezioni per il lavoro femminile, diritto a periodi di vacanza ed altre benefici tipici del lavoro subordinato (DE STEFANO V. 2016) (STANFORD J. 2017).

Essere un lavoratore Gig è quindi una condizione intrinsecamente precaria (STANFORD J. 2017) che riflette i tentativi delle piattaforme di evitare qualsiasi forme di regolamentazione a loro svantaggio facendo leva sulla crescente domanda di flessibilità nel mercato del lavoro (SARGEANT M. 2017). Trovare un equilibrio tra queste diverse prospettive - evitando forme di falso lavoro indipendente, e garantendo ai Gig workers, o alla parte più esposta di questa comunità, qualche beneficio del lavoro subordinato – è la grande sfida per i sindacati ed i legislatori.

La visione delle piattaforme è stata contestata, anche aspramente, in vari contese legali. Una sentenza del tribunale di Londra ha dichiarato che “*the notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common “platform” is to our minds faintly ridiculous*” (FAIOLI M. 2017). Negli Stati Uniti, un’altra sentenza ha sottolineato come Uber non venda semplicemente un software, ma sia un’azienda di trasporti e “*no more a technology company than Yellow Cab is a technology company.*” (SARGEANT M. 2017). Secondo molte giurisdizioni straniere (tra cui Francia, Germania, UK, Stati Uniti), ciò che conta è il cosiddetto principio della “*primacy of fact*” per cui ciò che definisce l’essenza di un rapporto lavorativo non è tanto legato alla descrizione delle relazioni tra attori in gioco, ma di come, nei fatti, il lavoro venga realizzato (ILO. 2006.). In Italia, la situazione appare più sfumata, in quanto i giudici sembrano dare maggior peso alle intenzioni delle parti (vedasi in proposito la sentenza del tribunale di Torino del 7/5/2018, n778 (FAIOLI M. 2018), che ha respinto il ricorso dei Riders di Foodora contro i licenziamenti ritenuti ingiustificati argomentando che i Riders sono da considerarsi lavoratori autonomi perché liberi da una prestazione vincolata a tempi e luoghi di lavoro).

La necessità di criteri oggettivi: il ruolo dei test. Da un punto di vista formale, decidere se un individuo è un lavoratore autonomo o subordinato richiede la risposta ad un test, che inquadri con precisione le modalità del rapporto lavorativo. Il test dovrebbe aiutare a definire alcuni criteri, tra cui: i) definire se l'attività svolta dal lavoratore fa parte del core business della piattaforma; ii) se il lavoratore dipende per il suo sostentamento dalla piattaforma; iii) se ci sono fattori che rendono la relazione lavorativa assimilabile al rapporto subordinato, tra cui spicca se il prezzo del servizio è controllato o meno dalla compagnia; iv) la presenza di clausole che limitano l'autonomia dell'esecuzione delle attività (TRONSOR W J. 2018).

Facendo riferimento a queste griglie valutative, l'Employment Tribunal americano ha stabilito che: *“Deliveroo riders are recruited by Deliveroo, a process which involves an interview, a trial shift and online tests, they are required to wear a Deliveroo branded uniform and to use a Deliveroo branded box, they are given very specific instructions about how and where they work, they are subject to performance reviews and their terms and rate of pay are determined by Deliveroo”* (LEIGH DAY. 2017). In altre parole, andando oltre le dichiarazioni di business model, l'utilizzo da parte di enti terzi di test capaci di individuare elementi fattuali del rapporto lavorativo permettono di facilmente identificare la sostanza delle relazioni lavorative tra le piattaforme e almeno una parte sostanziale di Gig workers.

Contromisure messe in atto dalle piattaforme. Varie sono le pratiche messe in atto dalle piattaforme per evitare tali contenziosi sono varie. Per cominciare, esiste una fattuale limitazione alla possibilità di aggregazioni sindacali: le piattaforme utilizzano in modo crescente un sistema di “bambole russe”, dove varie entità (contractors, temporary agencies, labor brokers, franchising, licencing e third-party management dei lavoratori) si mescolano, rendendo ancora più difficile organizzare una risposta collettiva (KEETON R.B. 2017).

Secondo, il criterio che si basa su chi decide il prezzo della prestazione è paradossalmente difficile da accertare: infatti, nella Gig economy è molto difficile stabilire se la fonte di reddito del lavoratore proviene dalle piattaforme o dal cliente. Come puntualmente notato da Faioli: *“La Gig-economy si sviluppa in un mercato anomalo, dove la prestazione si svolge per il tramite di un ambiente digitale sofisticato...che misura la qualità delle prestazioni di lavoro, che predice i bisogni dei consumatori e dei venditori di beni/servizi. Il prezzo ha un certo ruolo nella vicenda: non interessa al consumatore, se non nella misura in cui possa comparare un bene o un servizio (scelgo quel piatto di pasta da quel ristorante); non*

interessa al venditore di beni, il quale ha solo l'interesse a stare in una vetrina digitale; non interessa alla piattaforma digitale, la quale ha a disposizione molti lavoratori. Il corrispettivo, che viene a crearsi da questa vicenda giuridica, ha però ricadute sul costo del lavoro: più basso è il costo del lavoro, minori sono gli oneri della catena di valore (piattaforma, venditore, consumatore, riders. L'abuso deve essere corretto con l'intervento del legislatore e/o della contrattazione collettiva" (FAIOLI M. 2018). Come sviluppato nel Capitolo 5, tali azioni collettive sono però fortemente limitate sia dalla struttura parcellizzata e digitale della sharing economy, che dalle azioni dirette tese ad inibire forme di aggregazione dei lavoratori da parte delle piattaforme.

Negli Stati Uniti, le piattaforme della sharing economy si sono spesso appellate alle leggi antitrust per difendersi da azioni collettive delle Union. Infatti, negli Stati Uniti, vige oltre un secolo lo Sherman Act che dichiara: *"Every person who shall monopolize...or combine or conspire with any other person or persons, to monopolize any part of the trade or commerce among the several States, or with foreign nations, shall be deemed guilty of a felony..."* (Sherman Act. 1890). Lo spirito dello Sherman Act, e delle comparabili leggi antitrust di altri paesi, era quello di proteggere i consumatori dagli interessi monopolistici. Le imprese hanno però utilizzato queste leggi a loro vantaggio, interpretandole in modo capzioso per limitare la contrattazione sindacale, ritenendola una violazione dello Sherman Act. I sindacati, puntando ad alzare i salari, sono assimilabili come un'entità che cospira a perturbare l'equilibrio di mercato. Questa posizione è risultata però inadeguata, in quanto interpretabile in conflitto con leggi a tutela del lavoro prima fra tutte il diritto di associazione sindacale, visto come una perturbazione dell'equilibrio di mercato. Il Congresso ha posto al riparo da questa interpretazione tutte le questioni che riguardano l'organizzazione e tutela dei lavoratori, dichiarando con lo Clayton Act del 1914 la "labor exception", così ben espressa da una sentenza della Corte Suprema:

"It is not a violation of the Sherman Act for laborers in combination to refuse to work. They can sell and not sell their labor as they please, and upon such terms and conditions as they choose, without infringing the Anti-trust laws.... A worker is privileged under congressional enactments, either acting alone or in concert with his fellow workers, to associate or decline to associate with other workers, or accept, refuse to accept, or to terminate a relationship of employment, and his labor is not to be treated as 'a commodity or article of commerce.'"

(United States Supreme Court. No 570. Argued March 2, 1945. Decided: June 18 1945.

HUNT V. CRUMBOCH)

È chiaro quindi come le piattaforme della Gig economy abbiano tutti gli interessi a dichiarare i propri Gig workers come lavoratori indipendenti, essendo esclusi dal Clayton act, e utilizzare lo Sherman act come strumento per limitare la contrattazione collettiva dei loro lavoratori-on-demand (TRONSOR W J. 2018).

La motivazione personale del Gig worker come criterio di differenziazione.

Sebbene poco esplorato, l'eterogeneità delle motivazioni personali che animano gli stessi Gig workers complica la definizione dei rapporti lavorativi e la ricerca di soluzioni condivise. Anche queste incertezze e divisioni vengono utilizzate dalle piattaforme per supportare il proprio business model. Infatti, i Gig workers non hanno una relazione vincolante con la piattaforma, e generalmente operano per più datori/piattaforme contemporaneamente. Molti di loro sono davvero “casual” o “hobbyst” workers, che spesso hanno già un impiego e utilizzano queste piattaforme solo per ottenere risorse aggiuntive, ma che non ne dipendono economicamente. Questa frazione rappresenta ben il 42% dei Gig workers americani (ROSENBLAT A. 2016). Un'altra ricerca indica che il 51% degli autisti di Uber lavora da 1 a 15 ore a settimana, il 30% da 16 a 34, il 12% da 35 a 49 ed il 7% più di 50 ore; (illustrato nella Figura 3 HALL J. KRUEGER A. 2017). Le ricerche sugli autisti di Uber/Lyft di A. Rosenblau indicano che questa frazione di casual workers rappresenta un bacino difficilmente aggregabile da un punto di vista sindacale o di rivendicazione di diritti oltre che solo marginalmente sensibile a tagli di tariffe o altri potenziali abusi da parte delle piattaforme. Essi continueranno a guidare comunque finché i vantaggi superano gli svantaggi, per poi eventualmente riciclarsi in altre modalità di impiego part-time (ROSENBLAT A. 2016).

Ben diversa è però la posizione della restante fetta di Gig workers, impiegati essenzialmente full-time, completamente esposti alle problematiche espresse nel capitolo 3. Come dichiarato da Zatz e confermato dalle ricerche sopracitate: “*a small portion of drivers are doing most of Uber's work*” (ZATZ N. 2016). Sebbene questi lavoratori siano molto più vicini ad un rapporto di lavoro subordinato come sottolineato da molti autori e sentenze, la biforcazione tra le categorie di Gig workers con diverse motivazioni causa una tensione interna. La presenza di un'ampia base di lavoratori “casual” viene utilizzata dalle piattaforme come leva per abbassare la concessione di diritti e creare opportunità di salario più sostenibili e per aumentare il controllo sui lavoratori stessi (ROSENBLAT A. 2016).

CAPITOLO 5:

RUOLO DEI SINDACATI E POSSIBILI SOLUZIONI

Riflessioni sul ruolo dei sindacati. Come finora affrontato, il problema della Gig economy è in modo sostanziale una questione di regolamentazione e diritti (capitoli 3, 4, 5, 6). In questo contesto, è importante realizzare una riflessione sul ruolo dei Sindacati/Unions come raccoglitori di esigenze e come promotori di soluzioni ed azioni collettive.

I sindacati sono una istituzione del mercato del lavoro che rappresenta i lavoratori e interviene nel sistema di transazioni di lavoro. Questo complesso meccanismo di contrattazione generalmente coinvolge lo Stato, associazioni imprenditoriali, sindacati e i singoli lavoratori. La funzione dei sindacati e le loro relazioni con questi attori varia a seconda del sistema normativo del paese che si sta considerando (COSTA G. e GIANECCHINI M. 2019). L'obiettivo del sindacato è quello di portare le esigenze dei lavoratori in termini di retribuzione, condizioni di lavoro e rappresentanza politica; contrattando con le imprese, associazioni imprenditoriali e stato per stabilire i limiti di retribuzione (salario minimo), orari e condizioni descritte nel CCNL italiano. I sindacati si distinguono in sindacati di controllo e di competizione. I sindacati di controllo proteggono il lavoro in senso lato, a livello intercategoriale e nazionale, ambendo a proteggere tutti i lavoratori. I sindacati di competizione invece cercano di massimizzare i benefici solo dei propri iscritti sfruttando l'ability to pay dall'impresa (COSTA G. e GIANECCHINI M. 2019). Mentre i sindacati di controllo sono più diffusi in Europa, negli USA sono più diffusi quelli di competizione (MORNING FUTURE. 2019.). Infatti, negli Stati Uniti, i lavoratori iscritti ad un sindacato hanno salari più alti, maggiori benefit e più protezioni rispetto ad un pari lavoratore non iscritto (TRONSOR W J. 2018).

La crisi dei sindacati: il caso emblematico degli Stati Uniti. Negli USA l'azione sindacale è regolamentata fin dal National Labor Relations Act del 1935 (NLRA). Questa rivoluzionaria legislazione ha consentito la creazione di sindacati più forti che hanno permesso la creazione della classe media americana incrementando le retribuzioni e aiutando alla distribuzione della ricchezza (TRONSOR W J. 2018). Oggi però negli Stati Uniti la sindacalizzazione della forza lavoro privata è in costante decrescita: si è passati dal 33% nel 1950 al 20% nel 1980 fino ad un 6,5% del 2017. Questo declino è seguito dal declino della

classe media stessa portando alla più diseguale distribuzione della ricchezza dalla grande depressione in quasi tutti i paesi OECD il picco dell'adesione sindacale si può collocare intorno agli anni '60 '70 ed è calata da allora drasticamente (fatta eccezione del settore pubblico) (KURTZLEBEN D. 2014) (TRONSOR W J. 2018). Le Figura 4 e 5 illustrano l'andamento negli USA della rappresentanza sindacale negli Stati Uniti e nei paesi OECD.

Freni alla trattazione collettiva. Nella Gig economy, casi di sviluppata trattazione collettiva sono difficili da trovare. Questo è attribuibile a tre principali fattori (JOHNSTON H. e LAND-KAZLAUSKAS C. 2019). Il primo è che la Gig economy è ancora in una fase di sviluppo, definizione e crescita. Quindi i sindacati non hanno ancora avuto sufficiente tempo per insediarsi in questo nuovo tessuto economico e guadagnare sufficiente supporto da permettere il necessario potere contrattuale. In effetti i sindacati si trovano ad affrontare un modo estremamente diverso da quello tradizionale a cui sono abituati, per di più in un periodo storico a loro avverso (KURTZLEBEN D. 2014).

Il secondo fattore è che la sindacalizzazione dei Gig workers è nei fatti spesso osteggiata dal comportamento e struttura delle stesse piattaforme. Per esempio, Amit Singh, global lead future of work policy di Uber ha sottolineato l'incompatibilità tra trattazioni collettive e il business model e flessibilità lavorative proposte dalla sua azienda. Quando interrogato sul diritto degli autisti a formare sindacati ha dichiarato che: *"The actual model that we operate things like collective bargaining and other things, because of the flexible nature of our work, because you can come on and off the platform, the purpose that collective bargaining was originally structured for doesn't necessarily hold."* (JOHNSTON H. e LAND-KAZLAUSKAS C. 2019). Questa tesi è comunque contraddetta da altri autori, che, in una esaustiva review sulla contrattazione collettiva contemporanea, sottolineano invece come i sistemi di relazione e contrattazione collettiva sono già sufficientemente plastici robusti dal permettere, se lo si vuole, di garantire forme di tutela (HAYTER S., FASHOYIN T. e KOCHAN T. 2011).

Il terzo pretesto addotto per limitare forme di aggregazione sindacale è legato alle leggi antitrust, come spiegato nel capitolo 4.

Un quarto fattore di ostacolo all'azione sindacale è la mancanza di limiti tipica della Gig economy. I Gig workers sono infatti geograficamente dispersi, isolati e a volte altamente mobili; ad esempio il crowdworking, data la globalità dei servizi offerti, coinvolge giurisdizioni diverse. I lavoratori eseguono attività singole, "one-shot", a brevissimo termine,

mettendo i lavoratori in diretta competizione uno contro l'altro. La de-umanizzazione, la competizione, la paura di ritorsioni e l'assenza di una vera community rendono ancora più difficile creare un fronte unito per la contrattazione collettiva (JOHNSTON H. e LAND-KAZLAUSKAS C. 2019). Rubiano rileva che i Gig workers temano di perdere il proprio lavoro se formassero un sindacato, e che qualsiasi disputa legale risulti inefficace a causa della natura freelance del contratto Gig, sottolineando ancora una volta come il principale ostacolo sia rappresentato dalla categorizzazione e definizione di questi lavoratori (RUBIANO C. 2013), come già discusso nel capitolo 4.

La difficoltà dei sindacati a rappresentare i Gig workers ha molte cause: la prima è la più volte menzionata difficoltà di categorizzare il lavoratore come dipendente o subordinato; ma il problema dei sindacati ha anche altre radici, inclusa la combinazione tra l'incapacità del sindacato stesso di rinnovarsi entrando in sintonia con le varie anime e peculiari caratteristiche di questi lavoratori, e la presenza legislazioni obsolete che ne limitano l'azione (AUGUSTO, B. e D'ONOFRIO, C. 2016). I sindacati sono culturalmente in ritardo e solo recentemente dalle loro fila si sono sollevate voci critiche che sottolineano la necessità di comprendere, allargare e modificare il "mercato della rappresentanza" come ben espresso da Marco Bentivogli leader di Fim Cisl (AUGUSTO B. e D'ONOFRIO C. 2016). Per riuscire, l'azione dei sindacati dovrebbe in primis attingere alle ragioni principio del Lavoro come elemento essenziale della dignità, dell'autostima e del benessere non solo materiale dell'uomo (IRANI C. L. e SILBERMAN M. S. 2013). Un Lavoro da apprezzare e valorizzare anche fuori dai canoni tradizionali, indipendentemente dal fatto che esso viene mediato attraverso strumenti informatici. Questo è fondamentale per evitare di creare una massa (in continua espansione) di lavoratori di serie B: invisibili, sfruttati e non tutelati, come sta accadendo oggi viste le situazioni descritte nei capitoli 3 e 4. (DE STEFANO V. 2016). I sindacati dovrebbero essere capaci di raccogliere la sfida a tutte le scale, dissecando le peculiarità di ogni categoria di Gig workers, e agendo nella dimensione locale a quella globale, coordinando la propria azione in modo transnazionale e facendo lobbying con una unica voce presso parlamenti e strutture internazionali (i.e., Parlamento Europeo, Congresso). Una dimensione sovranazionale dell'azione sindacale è l'unico modo di confrontarsi con forme di lavoro a scala globale, come il crowdwork, che impongono cooperazione ed armonizzazione tra diversi regolatori e mercati.

Un'altra soluzione di cui i sindacati potrebbero farsi carico, è offrire contratti di impiego "personalizzati" che tengano conto delle diverse motivazioni degli "hobbyist" vs. "full time"

Gig workers (vedi capitolo 4). A tal fine, i sindacati potrebbero pubblicizzare l'uso di forum online, dove le diverse esigenze dei Gig workers possono creare comunità e trovare riscontri ad hoc.

Tra le ragioni legate allo scarso successo della contrattazione collettiva nella Gig economy, ma la causa fondamentale è l'obsolescenza delle leggi che regolano l'azione dei sindacati nell'affrontare i cambiamenti odierni della forza lavoro, problema di grandissima attualità e cogenza proprio nell'affrontare le tematiche della Gig economy (STEWART A. e STANFORD J. 2017). È essenziale ricordare che per essere incisivi e credibili, i sindacati dovranno lavorare anche su un altro fronte cruciale, che è quello di rendere impositiva l'applicazione di qualunque traguardo raggiunto attraverso la loro azione (JOHNSTON H. e LAND-KAZLAUSKAS C. 2019). Troppo spesso, notano alcuni autori, le penalità associate alla violazione di tutele in materia di lavoro non sono sufficientemente deterrenti (TRONSOR W J. 2018).

CAPITOLO 6:

POSSIBILI SOLUZIONI ALLA MANCANZA DI TUTELE PER I GIG WORKERS

Dall' analisi della letteratura, molte soluzioni sono state proposte per dare risposta alle problematiche della Gig economy e dare nuova linfa all' incisività dei sindacati. Stewart e Stanford individuano cinque categorie di regolamentazione della Gig economy: i) confermare e applicare leggi già in vigore; ii) chiarire l'incertezza ed espandere le definizioni di lavoro subordinato; iii) creare una nuova categoria di lavoratore indipendente; iv) creare diritti per i lavoratori in senso lato e non per i subordinati; v) riconsiderare i limiti del lavoro subordinato (STEWART A. e STANFORD J. 2017). Dentro queste categorie possiamo articolare diverse linee di azione.

Introduzione di una categoria intermedia? Per cominciare, Perulli ritiene che la soluzione sia la creazione di una nuova categoria intermedia (PERULLI A. 2017). Infatti, provare a forzare tutte le tipologie di lavoro in poche macro-categorie rischia di portare a caratterizzazioni eccessivamente inclusive in alcuni casi, o troppo esclusive in altri. Anche Liebman dichiara che: *“Some people are clearly independent contractors and some are clearly employees, but a third category becomes necessary when you have people who are borderline”* (WEBER L. 2015). Surowiecki concorda con questa tesi e aggiunge che altri paesi come Francia, Germania e Canada hanno iniziato a riscrivere le loro leggi espandendo le categorie lavorative oltre quella di lavoratore subordinato e indipendente (SUROWIECKI J. 2015). La Francia infatti per esempio nel 2016 è stata la prima a preoccuparsi di questa tematica attraverso la “Loi Travail”. Questa legislazione riconosce i Gig workers come lavoratori autonomi, ma con alcuni diritti tipici del lavoro subordinato come per esempio diritto allo sciopero e di associazione sindacale (Articoli L. 7341-1 – L. 7342-6 del Code du Travail).

La proposta di una categoria intermedia, seppur interessante e ben vista dai molti studiosi, non è però scevra da potenziali conseguenze negative. De Stefano sostiene che creare una fascia intermedia tra lavoro subordinato e indipendente rischia di generare una zona grigia e quindi peggiorare ulteriormente il problema della definizione di questi lavoratori piuttosto che risolverlo (DE STEFANO V. 2016). Secondo De Stefano, nuove definizioni e forme contrattuali rischiano di essere a loro volta mal interpretate: lontane dal risolvere veramente le odierne contese dei Gig workers, queste riclassificazioni possono fornire un precedente per

una più diffusa mancanza di tutele “contaminando” negativamente anche categorie di lavoratori oggi pienamente tutelati (DE STEFANO V. 2016). In altre parole, il pericolo è che altri datori di lavoro fuori dalla Gig economy trovino conveniente ricorrere a queste soluzioni intermedie al posto del lavoro dipendente. Inoltre, la Gig economy è un’entità potenzialmente molto vasta, e qualsiasi tentativo di regolamentazione o ridefinizione, altro non farebbe se non segmentare artificialmente il mercato del lavoro, de facto aggiungendo maggiore e non minore “entropia” al sistema (DE STEFANO V. 2016). Un caso comparabile è ciò che successe negli anni ‘70 in poi in Italia con le leggi sul lavoro parasubordinato (PASSARELLI S. G. 1979), il quale divenne una alternativa a basso costo per il lavoro subordinato (ACCORNERO, A. 2006) (GALLINO, L. 2007).

A sostegno dello scetticismo di De Stefano in merito alla creazione di nuove tipologie intermedie, nel UK la presenza di tali soluzioni, tra cui “self-employed and contractors”, “workers” and “employees”, ha infatti reso difficile per molti lavoratori l’accesso al lavoro subordinato (ADAMS, A.; FREEDLAND M.; PRASSL, J. 2015). I guidatori di Uber infatti, riconosciuti in molti paesi come lavoratori subordinati (inclusi gli Stati Uniti, vedi sotto), nel Regno unito richiedono di essere classificati come “workers”, consci della difficoltà nell’ottenere lo status di “employees” (DE STEFANO V. 2016). De Stefano anche sottolinea come: “... non si può dare per scontato ... 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”. Utilizzare strumenti esistenti in maniera efficace verso la Gig economy dovrebbe essere una degli obiettivi dei sindacati, oltre a organizzare i lavoratori (DE STEFANO V. 2017).

Inclusione del Gig work nel lavoro subordinato? Se creare soluzioni intermedie potrebbe rivelarsi insidioso, altri hanno proposto di classificarli direttamente come lavoratori subordinati della piattaforma. Tra questi ci sono i legislatori della California, i quali hanno recentemente passato una legge che obbliga piattaforme come Uber e Lyft di trattare i loro autisti/Gig workers come lavoratori subordinati, e non come lavoratori autonomi o a contratto occasionale (CONGER K. e SCHEIBER N. 2019). La senatrice Durazo ha chiosato causticamente: “*Today the so-called Gig companies present themselves as the innovative future of tomorrow, a future where companies don’t pay Social Security or Medicare... Let’s be clear: there is nothing innovative about underpaying someone for their labor*”. (CONGER K. e SCHEIBER N. 2019). Eppure, anche questo atteggiamento garantista porta con sé

potenziali problemi, andando in contrasto non solo con gli obiettivi delle piattaforme, ma con le intime motivazioni dei Gig workers stessi, di cui si è trattato nei Capitoli 2 e 4. Favorendo il modello del lavoro subordinato, molte piattaforme vedranno un aumento dei costi del personale del 20%-30%, ma allo stesso tempo avranno ancora più potere su come i Gig workers interagiscono con i clienti (HAIGU A. e WRIGHT J. 2019 [a]). Questo penalizza la flessibilità e, di conseguenza, tutta la parte di lavoratori on demand occasionali attratti da questa occupazione e dalle sue opportunità. Come dichiarato dall'avvocato Shafer in risposta alle recenti disposizioni del governo californiano: *“There are tens of thousands of independent contractors who apparently don't feel the slightest bit exploited. And they don't want anything to do with formal employment or unions... This is a legal standard that forces people who want to be independent contractors to be classified as employees”* (SKELTON G. 2019).

Inoltre, molti Gig workers saltano da una piattaforma all'altra per massimizzare le loro entrate e il venire limitati da un contratto di dipendenza significherebbe per loro dare l'esclusività ad un'unica piattaforma. L'effetto negativo non sarebbe limitato solo all'aumentato controllo da parte delle piattaforme sui loro lavoratori, ma estenderebbe i suoi effetti perniciosi al mercato, a detrimento dei consumatori. Si pensi ad esempio a piattaforme come Uber e Lyft, che, dotate di forti economie di rete, possono portare al totale controllo in un'unica area geografica, con una sorta di monopolio (HAIGU A. e WRIGHT J. 2019. [b]). Una ricerca sul potere di mercato delle piattaforme infatti dimostra come stringenti regolazioni in realtà rischiano di aumentare i costi e di ingessare il sistema in modo da renderli impenetrabili a nuove imprese, a beneficio di grandi imprese dominanti, come appunto Uber o Amazon (LOBEL O. E BAMBERGER K. A. 2017). Inoltre, il rischio di leggi o sentenze troppo inclusive è anche quello di disincentivare, anche da parte delle piattaforme più virtuose, la fornitura di addestramento e di coperture assicurative e sanitarie essendo questi benefit un criterio che favorisce l'inquadramento di un lavoratore come subordinati (HAIGU A. e WRIGHT J. 2019. [b]).

Uso di “Umbrella Companies”. Una terza via, anche incentivabile dai sindacati, potrebbe essere quella delle Umbrella Companies. Per esempio, nel Belgio, Deliveroo (nota piattaforma di consegna ristorazione) versa i contributi ad una Umbrella Company (SMart) che redistribuisce la remunerazione ai riders e garantisce alcuni benefici, tra cui compenso minimo e piccoli contributi. Su modello belga, in Italia, il disegno di legge di Ichino e altri propone di fornire ai Gig workers la possibilità di rivolgersi a Umbrella Companies, le quali

agirebbero come intermediari tra i Gig workers e le piattaforme raccogliendo i compensi, garantendo una maggiore continuità di reddito e stipulando contratti di assistenza e protezione (FAIOLI M. 2018).

Oltre il problema della definizione del Gig work: ripartire dai diritti. Lobel, nelle sue ricerche, propone di andare oltre al problema della classificazione (LOBEL O. 2016. [a]) (LOBEL O. 2016 [b]), argomentando che la questione lavoro subordinato vs. indipendente/contractor è una falsa pista, che distrae dal vero problema ovvero modernizzare i rapporti di lavoro per adattarli alla realtà di oggi. Come prima cosa, certi diritti, dovrebbero essere estese a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto. Secondo, si ritiene necessario creare regole specifiche alla Gig economy. Per esempio, per piattaforme come Uber o Deliveroo, stabilire un minimo di ore di servizio a cui corrisponde un salario minimo, purché queste regole valgano per tutti, indipendentemente dal rapporto subordinato o indipendente (LOBEL O. 2019; LOBEL O. 2016 [b]). Una posizione simile è anche quella del presidente del CNEL ed ex-Ministro del Lavoro Tiziano Treu, che, partendo dall'analisi delle dispute legali della sharing economy negli Stati Uniti, propone di lasciare da parte la spinosa questione della definizione dei Gig workers a favore della focalizzazione nel merito degli strumenti di tutela e diritti sanciti dalla Costituzione e dal diritto internazionale (TREU T. 2017).

In Italia per rispondere alla problematica dei riders, nel 2018 è stata negoziata dal Comune di Bologna, dalla Riders Union di Bologna (rappresentante locale dei riders), dalle piattaforme Snam e Mymenù e dai sindacati CGIL CISL e UIL, la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. La carta, a cui aderisce anche il comune di Milano, stabilisce all'art 2: “*La presente Carta stabilisce standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali.*” Questi standard comprendono: obblighi e diritti di informazione dei riders, garantisce la possibilità di contestare il rating, il diritto ad un compenso equo e dignitoso, diritto alla salute, libertà di sciopero e di organizzazione sindacale oltre a fattori legati a discriminazione e tutela della privacy. Sono delle linee guida generali, che però esulano dalla classificazione dal rapporto e si applicano al Gig worker in senso lato (BOLOGNA. 2018) (FAIOLI M. 2018).

Necessità di identificare il datore di lavoro in modo non ambiguo. Le problematiche espresse nel capitolo 4 si intrecciano con un profondo cambiamento della nozione di datore di lavoro. Nella Gig economy il datore di lavoro è la piattaforma stessa, che è allo stesso tempo algoritmo, entità locale e corporation internazionale (FAIOLI M. 2018). Questo complica la ricerca di responsabilità datoriali, rendendo poco efficace il perseguimento di inadempienze. A tal proposito, PRASSL e RISAK propongono di infatti di partire proprio dal riconoscimento del soggetto che esercita le funzioni del datore di lavoro per superare il vulnus della definizione del Gig worker tra lavoro dipendente ed autonomo (PRASSL J. RISAK M. 2017).

CAPITOLO 7:

CONCLUSIONI

Le trasformazioni al mercato del lavoro imposte dalla Gig economy sfidano e potenzialmente scardinano le tradizionali relazioni tra impresa, lavoratori e sindacati. Questo impone un profondo riesame delle connessioni tra scuola, educazione, forme di impiego, modalità di carriera, valutazione e percezione sociale del lavoro. Il Gig work deve diventare un'opportunità per aprire al mondo del lavoro categorie ora escluse, e per permettere alle persone di maggior talento e capacità di realizzare le proprie potenzialità oltre le tradizionali gabbie delle classiche forme di impiego e compenso. È infatti interessante notare che chi più vince nella Gig economy sono i lavoratori con maggior cultura, specializzazione ed esperienza. A rimarcare il valore della scuola e del training nel nuovo mondo del lavoro come nel vecchio, c'è un recente report di McKinsey & Co, dove si anticipa che la Gig economy *"...will accelerate the shift in required job skills that we have seen over the past 15 years... the strongest growth in demand will be for technological skills, the smallest category today which will rise by 55 percent and by 2030 will represent 17 percent of hours worked."* Al contrario, *"basic cognitive skills, which include basic data input and processing, will decline by 15 percent."* (BUGHIN J. 2018).

La sfida è permettere e facilitare tutto questo minimizzando i rischi di sfruttamento, mancanza di tutele e di generalizzata insicurezza. Il Gig work non è un mondo isolato ma una declinazione, forse estrema, di un trend che coinvolgerà ampie fasce della forza lavoro. Affrontare a tutte le scale le complessità delle relazioni tra imprese tecnologiche multinazionali e i loro lavoratori è quindi una essenziale palestra per creare un nuovo sistema del lavoro. Alla flessibilità di impiego deve corrispondere una rete di welfare sufficientemente sicura, che installi circoli virtuosi mettendo al centro il lavoratore e la sua crescita. Le organizzazioni dei lavoratori, la capacità di far sentire la loro voce anche attraverso la rappresentanza sindacale rimane un inalienabile elemento di libertà e progresso, ed il punto di partenza per raggiungere e mantenere nel tempo questi obiettivi.

FIGURE

FIGURA 1

Major Companies in the On-Demand Economy			
Name	Field	Size of Workforce	Operating Areas
Uber	Transportation	160,000 ⁱ	International
Lyft	Transportation	50,000 ⁱⁱ	U.S.
Sidecar	Transportation	6000 ⁱⁱⁱ	Major U.S. Cities
Handy	Home Services	5000 ^{iv}	U.S.
Taskrabbit	Home Services	30,000 ^v	International
Care.com	Home Services	6,600,000 ^{vi}	International
Postmates	Delivery	10,000 ^{vii}	U.S.
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500,000 ^{viii}	International
Crowdfunder	Crowdwork	5,000,000 ^x	International
Crowdsourcing	Crowdwork	8,000,000 ^x	International
Clickworker	Crowdwork	700,000 ^{xi}	International

.mero di Gig workers per piattaforma (SMITH R. e LEBERSTEIN S. 2015)

FIGURA 2

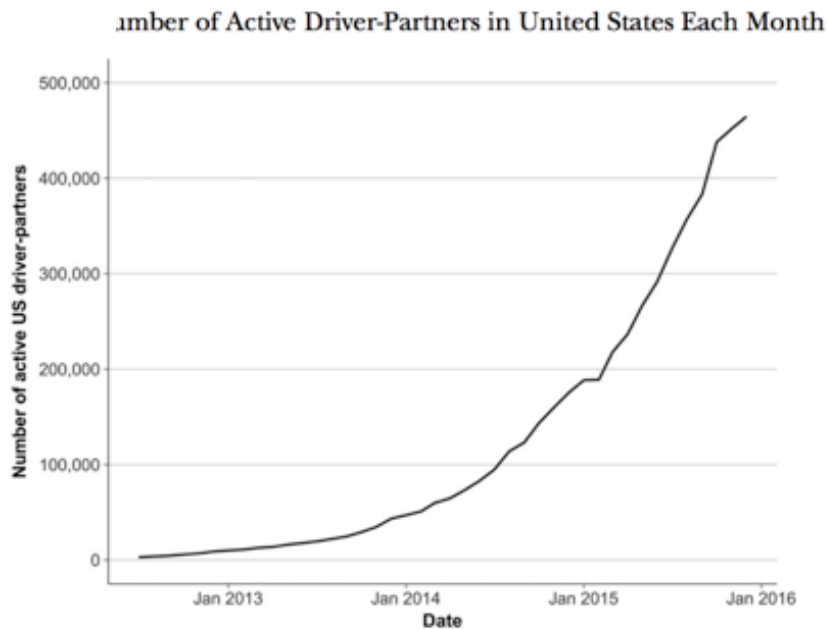


Figura 2: Crescita per anno 2013-2016 degli autisti Uber (HALL J. KRUEGER A. 2017)

FUGURA 3

Distribution of uberX Driver-Partners and Taxi Drivers and Chauffeurs by Hours Worked

<i>Hours/week</i>	<i>uberX driver-partners (October 2014) (%)</i>	<i>uberX driver-partners (October 2015) (%)</i>	<i>Taxi drivers and chauffeurs (ACS) (%)</i>
1–15	51	55	4
16–34	30	29	15
35–49	12	10	46
50 +	7	6	35

Sources: Uber and 2012-13 American Community Survey (ACS).

Notes: Data for Uber driver-partners pertain to each week when they worked at least one hour in October 2014. ACS hours based on “usual hours worked per week past 12 months.” All data are for BSG surveyed market areas. BSG, Benenson Strategy Group.

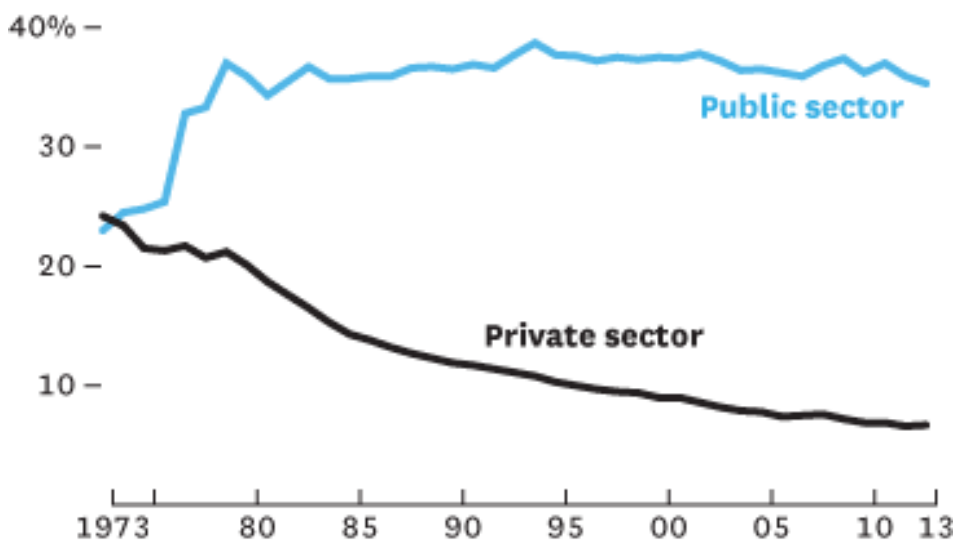
Gig workers di Uber suddivisi per ore a settimana (HALL J. KRUEGER A. 2017)

FUGURA 4

GOING, GOING...

Private-sector unions are no longer a major force in the U.S. economy.

UNION MEMBERS AS A PERCENTAGE OF TOTAL WORKERS



SOURCE CENSUS BUREAU, UNIONSTATS.COM

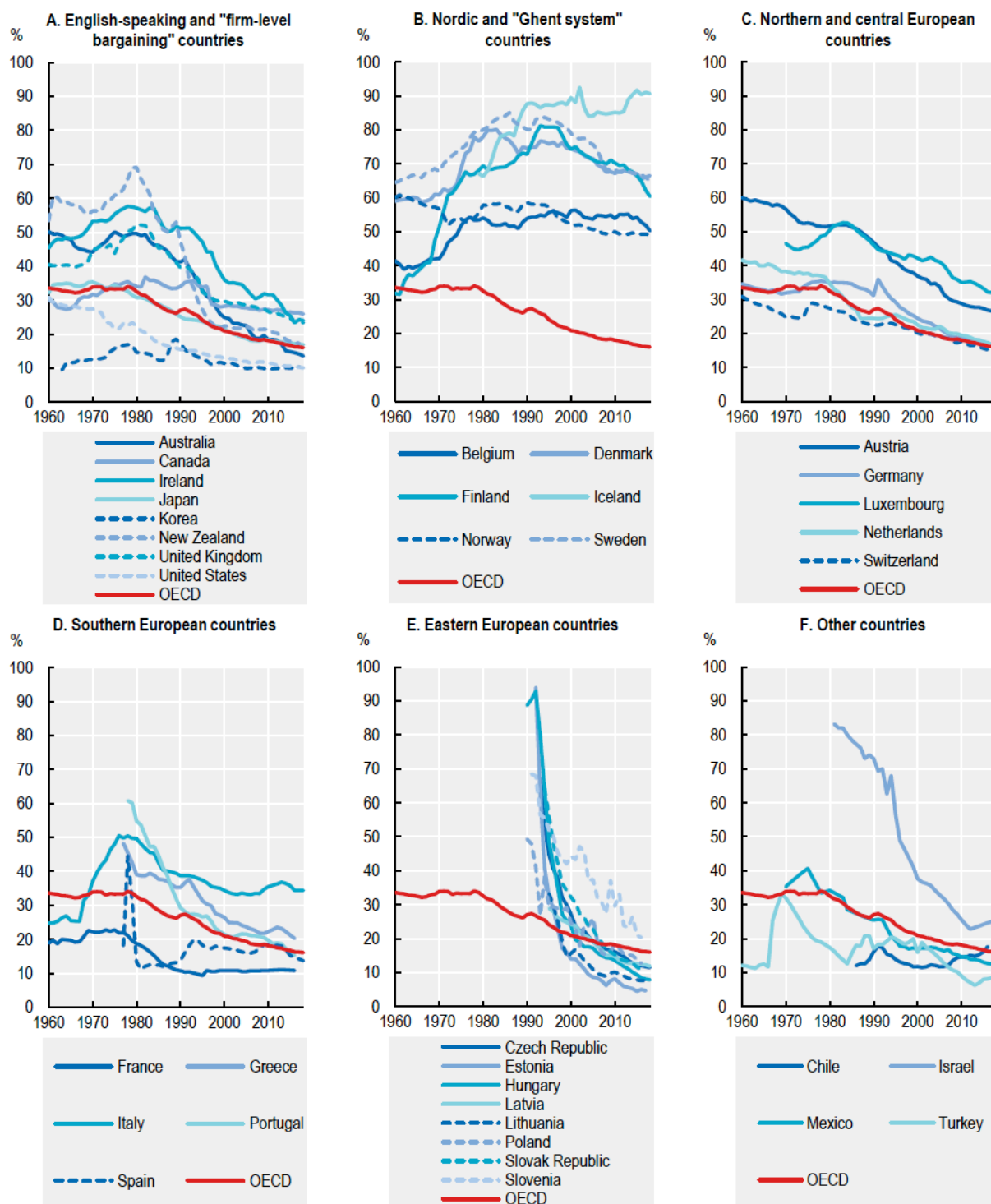
HBR.ORG

Figura 4: Declino delle Unions negli USA nel settore pubblico e privato (FOX J., 2014)

FIGURA 5

Trends in union density

Percentage of employees, 1960-2018



Note: OECD is the employee-weighted average of the 36 OECD Member countries.
 Source: OECD/ICTWSS database on trade union density.

Figura 5: Trend di de-sindacalizzazione in Europa e altri paesi OECD (OECD, 2019)

BIBLIOGRAFIA

- ACCORNERO A. 2006. San Precario lavora per noi (Milan, Rizzoli).
- ADAMS, A.; FREEDLAND M.; PRASSL, J. 2015. The “Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work or Legitimising Precarity? ELLN, Working Paper No 5 (March).
- AI GROUP WORKFORCE DEVELOPMENT. 2016. “The Emergence of the Gig Economy” Thought Leader Paper, Education and Policy Team.
and international perspectives. Special issue of Social Indicators Research. Vol. 88, No. 1.
- Articoli L. 7341-1 – L. 7342-6 del Code du Travail
- AUGUSTO B. e D’ONOFRIO C. 2016. Tra sharing e Gig economy il lavoro cambia pelle. Una sfida anche per il sindacato? [online]. Formiche.net. 5-6-7 Settembre. [Data di accesso 14/05/2020]
- BERG J. e DE STEFANO V. 2015. “Beyond Casual work”: Old and new forms of casualization in developing and developed countries and what to do about it. Presentation of the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Ginevre. 8-10 Giugno.
- BOLOGNA. 2018. Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano.
- BOWLES P. e MACPHAIL F. 2008. Pathway from casual work to economic security: Canadian
- BRAVERMAN H. 1974 Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. NewYork: Monthly Review Press.
- BRIDGES L. 2017. “Flexible as Freedom? The Dynamics of Creative Industry Work and the Case Study of the Editor in Publishing,” New Media and Society.
- BUGHIN J. 2018. Skill Shift Automation And The Future Of The Workforce. Discussion Paper. McKinsey&Company. McKinsey Global Institute.
- C. CONNELLY, A. HESS E J. LIU. 2020. 13 ways the coronavirus pandemic could ever forever change the way we work [online]. CNBC make it. 29 Aprile. Disponibile su <<https://www.cnbc.com/2020/04/29/how-the-coronavirus-pandemic-will-impact-the-future-of-work.html>> [Data di accesso 14/05/2020]

CARRIE M. LANE. 2011. A Company of One: Insecurity, Independence, and the New World of White-Collar Unemployment. Ilr Pr Editore.

CARRIE M. LANE. 2016. The Self Assembled Career [online]. The Hedgehog Review Critical Reflections on Contemporary Culture. Disponibile su <<https://hedgehogreview.com/issues/work-in-the-precarious-economy/articles/the-self-assembled-career>> [Data di accesso 14/05/2020]

CARRIE M. LANE. 2017. Gig Work Doesn't Have To Be Isolating And Unstable [online]. Harvard Business Review. 4 Maggio. Disponibile su <<https://hbr.org/2017/05/Gig-work-doesnt-have-to-be-isolating-and-unstable>> [Data di accesso 14/05/2020]

CEDER I. e ERKUT S. 2018 Unpredictable Schedules Disproportionately Hurt Women's Careers [online]. Harvard Business Review. 8 Gennaio. Disponibile su <<https://hbr.org/2018/01/unpredictable-schedules-disproportionately-hurt-womens-careers>> [Data di accesso 14/05/2020]

CHERRY M. 2011. A Taxonomy of virtual work. Georgia Law Review. Vol 45. No 4. P.951-1013.

Clayton Act 1914

CONGER K. e SCHEIBER N. 2019. California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees [online]. LOS NEW YORK TIMES. 11 Settembre. Disponibile su <<https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>> [Data di accesso 14/05/2020]

COSTA G. e GIANECCHINI M. 2019. Risorse umane persone, relazioni e valore. 4°ed. via Ripamonti 89 Milano: The McGraw-Hill Education (Italy) s.r.l. p. 220-232

DAGNINO E. 2015. Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy. ADAPT LABOUR STUDIES e-Book. Università di Bergamo.

DE RUYTER A., BROWN M. e BRUGESS J. 2019. Journal of International Affairs. Vol 72, No 1 p 37-50. The Trustees Of Columbia University In The City Of New York.

DE STEFANO V. 2016. The rise of the <<just-in-time workforce>>: On demand work, crowdwork and labour protection in the <<Gig-economy>>. Conditions of work and employment series No. 71. Ginevra: International Labour Office.

DE STEFANO V. 2017. LAVORO <<SU PIATTAFORMA>> E LAVORO NON STANDARD IN PROSPETTIVA INTERNAZIONALE COMPARATA. Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale. Aprile-giugno.

DEUTSCHKRON S. 2014. Freelancers predicted to become the U.S. workforce majority within a decade, with nearly 50% of millennial workers already freelancing, annual “Freelancing in America” study finds. Disponibile su <<https://www.upwork.com/press/2017/10/17/freelancing-in-america-2017/>> [Data di accesso 14/05/2020]

DZIEZA J. 2015. The rating game [online]. The Verge. Ottobre 2015. Disponibile su <<https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>> [Data di accesso 14/05/2020]

FAIOLI M. 2017. JOBS <<APP>>, Gig ECONOMY E SINDACATO. Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sindacale, 2. Roma. P 291-305.

FAIOLI M. 2018. IL LAVORO NELLA Gig ECONOMY. Quaderno del Cnel n.3. I Quaderni del Cnel Pubblicazione periodica allegata al Notiziario sul Mercato del lavoro.

FORBES. 2019. What Are The Pros And Cons Of The Gig Economy? [online]. Forbes. Disponibile su <<https://www.forbes.com/sites/quora/2019/01/08/what-are-the-pros-and-cons-of-the-gig-economy/#73f20dcc1388>> [Data di accesso 14/05/2020]

FOX J., 2014. What Unions No Longer Do” Harvard Business Review [online] 1 Settembre. Disponibile su: <<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do?autocomplete=true>> [Data di accesso 14/05/2020]

GALLINO L. 2007. Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità, Roma-Bari, Laterza.

HAIGU A. e WRIGHT J. 2019. [a]. The status of workers and platforms in the sharing economy. Journal of Economics & Management Strategy. Volume 28 Issue 1.

HAIGU A. e WRIGHT J. 2019. [b]. What California’s New Gig Work Law Gets Wrong About Gig Work [online]. Harvard Business Review. 27 Settembre. Disponibile su <<https://hbr.org/2019/09/what-californias-new-gig-work-law-gets-wrong-about-gig-work>> [Data di accesso 14/05/2020]

HALL J. KRUEGER A. 2017. An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver’s-Partners in the United States. Volume 71. Terza edizione.

HAYTER S., FASHOYIN T. e KOCHAN T. 2011. “Review essay: Collective bargaining for the 21st century”, in *Journal of Industrial Relations* 53 (2): 225–47.

HISLOP D. 2017. *Impact of Artificial Intelligence, Robotics and Automation Technologies on Work*” Chartered Institute of Personnel and Development, London.

ILO. 2006. R198 Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198). Determination of the existence of an employment relationship (point 9)

ILO. 2015. *Conclusions of the Meeting of Experts On Non-Standard Forms of Employment*. 323rd Session. Ginevre. 12-27 Marzo.

ILO.2006. *The Employment relationship*. Report V(1). International Labour Conference 95th Session.

IRANI C. L. e SILBERMAN M. S. 2013. *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*. Paris. CHI 2013: Changing Perspectives.

JOHNSTON H. e LAND-KAZLAUSKAS C. 2019. *Organizing on.demand: Representation, voice and collective bargaining in the Gig economy*. Conditions of work and employment series No. 94. Ginevra: International Labour Office.

K. SCHWAB. 2015. “The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond,” *Foreign Affairs*. The World Economic Forum. 12 December.

KEETON R.B. 2017. *The Conflict between the Seattle rideshare ordinance, the NLRA, and for-hire driver worker classification*. *Gonzaga Law Review*.

KURTZLEBEN D. 2014. *US unions are shrinking. These 7 charts show what that means*. *VOX support your journalism* [online]. 1 Settembre. Disponibile su <<https://www.vox.com/2014/9/1/6078697/decline-of-unions-united-states-worldwide-oecd>> [Data di accesso 14/05/2020]

LEIGH DAY. 2017. *Deliveroo faces legal action over holiday pay, minimum wage and discrimination* [online]. *Press releases 2017*. Marzo. Disponibile su <<https://www.leighday.co.uk/News/News-2017/March-2017/Deliveroo-faces-legal-action-over-holiday-pay,-min>> [Data di accesso 14/05/2020]

LOBEL O. 2016 [b]. *The Law of the Platform*. *Minnesota Law Review* .

LOBEL O. 2016. [a]. The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. University of San Francisco Law Review, Forthcoming. San Diego Legal Studies Paper No. 16-223.

LOBEL O. 2019. The Debate Over How To Classify Gig Workers Is Missing The Bigger Picture [online]. Harvard Business Review. 24 Luglio. Disponibile su <<https://hbr.org/2019/07/the-debate-over-how-to-classify-gig-workers-is-missing-the-bigger-picture>> [Data di accesso 14/05/2020]

LOBEL O. e BAMBERGER K. A. 2017. Platform Market Power. Berkeley Technology Law Journal

MARVIT Z. M. 2014. How Crowdworkers Become the Ghosts in the Digital Machine [online]. The Nation. 5 Febbraio. Disponibile su <<https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>> [Data di accesso 14/05/2020]

MCAFEE A. e BRYNJOLFSSON E. 2018. Machine Platform Crowd: Harnessing Our Digital Future. W.W. NORTON & COMPANY. New York | London. p. 260

MÖHLMANN M. e HENFRIDSSON O. 2019. What People Hate About Being Managed By Algorithms, According To A Study Of Uber Drivers [online]. Harvard Business Review. 30 Agosto. Disponibile su <<https://hbr.org/2019/08/what-people-hate-about-being-managed-by-algorithms-according-to-a-study-of-uber-drivers>> [Data di accesso 14/05/2020]

MORNING FUTURE. 2019. “Unions for all”: così rinasce il sindacato americano (in stile europeo) [online]. 11 Ottobre. Disponibile su <<https://www.morningfuture.com/it/article/2019/10/11/unions-for-all-sindacati-usa/734/>> [Data di accesso 14/05/2020]

MULCAHY D. 2016. Who Wins in the Gig Economy, and Who Loses [online]. Harvard Business Review. 27 Ottobre. Disponibile su <<https://hbr.org/2016/10/who-wins-in-the-gig-economy-and-who-loses>> [Data di accesso 14/05/2020]

National Labor Relations Act (NLRA) 1935

OECD (2020), Self-employed without employees (indicator). doi: 10.1787/5d5d0d63-en (Accessed on 14 May 2020)

OECD. 2019. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. OECD Publishing, Paris.

- PASSARELLI S. G. 1979. Il lavoro parasubordinato. Milano. Franco Angeli.
- PERULLI A. 2017. Lavoro e tecnica al tempo di Uber, in RGL, 2017, 2, I, 195 e ss.
- PRASSL J. RISAK M. 2017. The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers's Rights in the Virtual Realm. Policy. Implications of Virtual Work part of the Dynamics of Virtual Work series (DVW). p.273-295
- ROSENBLAT A. 2016. What Motivates Gig Economy Workers [online]. Harvard Business Review. 17 Novembre. Disponibile su < <https://hbr.org/2016/11/what-motivates-gig-economy-workers>> [Data di accesso 14/05/2020]
- RUBIANO C. 2013. "Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?" International Journal of Labour Research 5 (1): 133-151.
- SARGEANT M. 2017. The Gig Economy and the Future of Work. E-journal of International and Comparative LABOUR STUDIES. Volume 6, No 2. Maggio-Giugno.
- SCHOLZ T. 2016. Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy. Polity Pr. 1 edizione. 14 Ottobre.
- Sherman Act 1890
- SINGER N. 2014. "In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty", The
- SKELTON G. 2019. California's employment law was written. Many independent contractors aren't thrilled [online]. LOS ANGELES TIMES. 23 settembre. Disponibile su <<https://www.latimes.com/california/story/2019-09-22/skelton-ab5-employment-law-independent-contractors-gig-economy>>
- SMITH R. e LEBERSTEIN S. 2015. Rights On Demand: Ensuring Workplace Standards And Worker Security In The On Demand Economy. National Employment Law Project. New York.
- STANFORD J. 2017. "The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives," The Economic and Labour Relations Review 28, no. 3. Agosto. p. 382-401.
- STEWART A. e STANFORD J. 2017. "Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?," The Economic and Labour Relations Review 28, no. 3. Agosto. p.420-37.

SUROWIECKI J. 2015. GigS WITH BENEFITS. The New Yorker. 29 Giugno. Disponibile su <<https://www.newyorker.com/magazine/2015/07/06/Gigs-with-benefits>> [Data di accesso 14/05/2020]

TOLENTINO J. 2017. THE Gig ECONOMY CELEBRATES WORKING YOURSELF TO DEATH [online]. The New Yorker. Disponibile su: <<https://www.newyorker.com/culture/jia-tolentino/the-Gig-economy-celebrates-working-yourself-to-death>> [Data di accesso 14/05/2020]

TREU T. 2017. Rimedi e fattispecie a confronto con i lavoratori della Gig economy. Centre for study of European Labour Law “Massimo D’Antona”. Università di Catania. Catania.

TRONSOR W J. 2018. Unions for workers in the Gig economy: Time for a new Labor Movement. Labor Law Journal., Vol. 69 Issue 4, p181-193.

TSHEETS. 2019. What Is The Gig Economy And How Does It Impact Employees [online]. TSheets by quickbook. Disponibile su <<https://www.tsheets.com/resources/Gig-economy-employees>> [Data di accesso 14/05/2020]

UNGUREAU A. 2019. Industry 4.0. the role of the Gig economy in the industrial revolution of the 21st century. The USV annals of economics and amministration Volume 19 Issue 30.

United Stated Supreme Court. No 570. Argued March 2, 1945. Decided: June 18 1945. HUNT V. CRUMBOCH.

VOSKO L. 2006. “Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity” in Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada. Montreal: McGill-Queens University Press.

WEBER L. 2015. What if There Were a New Type of Worker? Dependent Contractor [online]. The Wall Street Journal. 28 Gennaio. Disponibile su <<https://www.wsj.com/articles/what-if-there-were-a-new-type-of-worker-dependent-contractor-1422405831>> [Data di accesso 14/05/2020]

ZALMANSON L. e MÖHLMANN M. 2017. Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers’s Autonomy. Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017). 10-13 Dicembre. Soeul, Corea del Sud.

ZATZ N. 2016. Is Uber Wagging the Dog With its Moonlighting Drivers? [online]. Onlabor Workers, Unions, Politics. 1 Febbraio. Disponibile su <<https://onlabor.org/is-uber-wagging-the-dog-with-its-moonlighting-drivers/>> [Data di accesso 14/05/2020]