



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
in “Lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità”

Tesi di Laurea

La nuova frontiera del lavoro.

Il caso dei *riders* in Italia.

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Vania Brino

Laureanda/o

Priscilla Lot
847266

Anno Accademico

2018/2019

Se io potrò impedire
a un cuore di spezzarsi
non avrò vissuto invano
Se allevierò il dolore di una vita
o guarirò una pena
o aiuterò un pettirosso caduto
a rientrare nel nido
non avrò vissuto invano

Emily Dickinson

INDICE

Introduzione	4
Capitolo 1 Inquadramento del fenomeno della <i>gig-economy</i>	7
1.1 La <i>gig-economy</i> nell'economia digitale	7
1.1.1 Il <i>food delivery</i> : introduzione al fenomeno	9
1.2 Economia collaborativa tra <i>sharing economy</i> ed <i>economy on-demand</i>	11
1.4 Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: chi sono i decisori.....	12
1.5 I dati del lavoro mediante piattaforme: l' <i>identikit</i> del <i>gig workers</i>	16
Capitolo 2 Le caratteristiche delle piattaforme di <i>food delivery</i> in Italia (pre d.l. 101/2019)	25
2.1 Le grandi piattaforme (non solo <i>food</i>) presenti in Italia	25
2.1.1 <i>JustEat</i>	25
2.1.2 <i>Foodora</i>	26
2.1.3 <i>Deliveroo</i>	26
2.1.4 <i>Glovo</i>	27
2.1.5 <i>UberEats</i>	28
2.1.6 <i>Foodracers</i>	28
2.1 Le forme contrattuali delle piattaforme: tra co.co.co. e prestazione autonoma occasionale	29
2.2 Eterogeneità nei compensi	31
2.3 Divisa e bauletto.....	32
2.4.1 <i>La manutenzione dei bauletti tra le norme in materia di sicurezza igienico sanitaria e la realtà</i>	32
2.5 Durata e recesso dal lavoro	33
2.6 La determinazione del tempo e del luogo di lavoro	33
2.6.1 <i>Il tempo di lavoro: tra il sistema ad aggiudicazione a calendario e il sistema ad aggiudicazione immediata</i>	33
2.6.2 <i>Il luogo del lavoro: tra hotspot e zone</i>	35
2.7 Interazione tra il <i>rider</i> e la piattaforma: tra <i>chat</i> e <i>Bot</i>	35
Capitolo 3 La qualificazione del lavoro dei <i>riders</i>: tra subordinazione, autonomia e fattispecie ibride	38
3.1 La questione qualificatoria.....	38

3.2 L'Unione Europea	42
3.3 L'esperienza inglese.....	44
3.4 L'esperienza francese.....	44
3.5 I tentativi normativi in Italia	45
3.5.1 <i>La legislazione italiana sul lavoro prestato mediante piattaforme digitali (rider e non solo)</i>	45
3.5.2 <i>Gli orientamenti della giurisprudenza</i>	49
3.6 Matchmaking.....	52
3.7 Umbrella company	53
Capitolo 4 Quali alternative alle piattaforme tradizionali: tra realtà cooperative e iniziative locali	56
4.1 La cooperativa italiana Food4me e la cooperativa francese CoopCycle	56
4.2 Le iniziative locali a tutela dei <i>riders</i>	63
4.2.1 <i>Il Comune di Bologna</i>	63
4.2.2 <i>Il Comune di Napoli</i>	65
4.2.3 <i>La Regione Lazio</i>	65
4.2.4 <i>La Regione Lombardia</i>	67
4.2.5 <i>Il punto della situazione a livello locale</i>	67
Capitolo 5 Il diritto alla salute e il diritto alla sicurezza	68
5.1 La tutela della salute nei luoghi di lavoro della <i>gig-economy</i>	68
5.2 Il diritto alla salute e il diritto alla sicurezza per i <i>riders</i> : prima e dopo il Decreto tutela lavoro	72
5.3 Lavoro dignitoso: il rapporto tra precariato e salute	76
5.3.1 <i>Il punto di vista di un racer sulla sicurezza</i>	78
Capitolo 6 Indagine sui <i>racers</i> di Foodracers in Veneto	82
6.1 Introduzione alla ricerca e finalità.....	82
6.2 Obiettivi della ricerca.....	82
6.3 Aspetti metodologici	83
6.3.1 <i>Il disegno d'indagine</i>	83
6.3.2 <i>I soggetti indagati</i>	84
6.3.3 <i>Il metodo di campionamento</i>	84
6.3.4 <i>Lo strumento di ricerca</i>	86
6.4 Le criticità riscontrate	87
6.5 I risultati della ricerca.....	87

Conclusioni	89
Appendice	92
Bibliografia	100
Sitografia	103

INTRODUZIONE

Quante volte in un giorno, una settimana, un anno in Italia, in Europa e nel mondo vengono ordinati, mediante un *click* sul proprio pc o un *tap* sul proprio smartphone, dei pasti consegnati a domicilio? La risposta a questa domanda è ignota così come sono ignote, alla maggioranza delle persone, le condizioni di lavoro di quelle persone che consegnano i pasti a domicilio e che lavorano attraverso le piattaforme digitali di *food delivery*. Le piattaforme o *app* di *food delivery*, che si sono sviluppate entro gli spazi della *gig-economy*, a sua volta contenuta nell'*economy on-demand*, sono un fenomeno relativamente recente che sta conoscendo la sua massima diffusione negli ultimi anni grazie allo sviluppo tecnologico e digitale che permette di far incontrare domanda e offerta di lavoro con grandissima facilità. Non a caso nel recente aggiornamento del paniere ISTAT il servizio di *food delivery* è stato inserito tra i beni e servizi che compongono la spesa tipica delle famiglie italiane. Il successo delle piattaforme di *food delivery* cela tuttavia un retroscena torbido, che in parte si è eretto sullo sfruttamento dei lavoratori. In contrapposizione alla loro semplicità di utilizzo, infatti, vi è un processo complesso e in continua evoluzione che si è sviluppato in coda all'ondata neoliberale combinata al processo di digitalizzazione. I sistemi attraverso cui operano sono meno trasparenti del sistema di *network* che creano.

In particolar modo le piattaforme di *food delivery* svolgono il ruolo di mediatore tra la domanda da parte dei clienti, l'offerta dei ristoranti e il servizio di consegna del *rider*. Questi tre elementi rappresentano i tre pilastri fondamentali per il funzionamento di questo modello di business.

In questo elaborato viene analizzato il pilastro formato dai *riders*, soprattutto in riferimento al contesto italiano al fine di ricostruirne il lavoro prestato tra problemi di qualificazione, sicurezza e precariato, tutto ciò attraverso un approccio globale che lo intenda come fenomeno dalla realtà sociale, economica e politica in cui è compreso. L'analisi si sviluppa nel primo capitolo definendo a livello concettuale l'*economy on-demand*, la *gig economy* e la differenza con la *sharing economy*, per poi passare ad individuare chi sono i decisori nei processi di progettazione e implementazione tecnologica nell'economia digitale anche attraverso la

comparazione con la quarta rivoluzione industriale. Infine, il capitolo analizzerà brevemente la difficoltà di sviluppare un *identikit* del *gig workers*, ma soprattutto del *rider* a causa della frammentarietà delle ricerche, della non univoca regolazione contrattuale e della mancanza di dati.

Il secondo capitolo, prendendo in considerazione i maggiori *competitor* del *food delivery* in Italia, ne individua le caratteristiche comuni e le peculiarità attraverso un'indagine del 2018. Partendo da una breve descrizione delle piattaforme, passando poi per le forme contrattuali previste per i *riders*, la diversità nei compensi, la divisa e il bauletto come strumenti di lavoro, la questione della durata e il recesso dal contratto, l'inquadramento del luogo e del tempo nello svolgimento della prestazione lavorativa, per finire con il sistema che regola l'interazione tra i *riders* e la piattaforma.

Il capitolo successivo esamina il complesso contesto entro cui si è cercato di qualificare il lavoro dei *riders*, anzitutto delineando i maggiori orientamenti degli studiosi del diritto per poi passare agli orientamenti giurisprudenziali comunitari, attraversando l'esperienza francese e quella inglese fino a giungere in Italia. Rispetto al contesto italiano si esamineranno complessivamente le sentenze del Tribunale di Torino sul caso Foodora e la legislazione italiana che ha tentato di normare il fenomeno. Il capitolo si concluderà con due prospettive per la regolazione giuridica del lavoro, quella che considera le piattaforme come un fenomeno di *matchmaking* nel mercato del lavoro e quella delle *umbrella companies*.

Il quarto capitolo propone delle alternative alle grandi piattaforme di *food delivery*, attraverso un approccio totalmente diverso, etico, cooperativo e sostenibile, che pone al centro dell'azione la tutela dei diritti dei lavoratori. In particolar modo verranno esaminate la cooperativa francese CoopCycle e quella italiana FOOD4ME, la quale ha rilasciato un'intervista per la stesura di questa tesi. Inoltre, in questo capitolo, si prenderanno in considerazione le iniziative locali volte a garantire degli standard minimi di tutele ai *riders*, in particolar modo l'azione promossa dal Comune di Bologna, dal Comune di Napoli, dalla Regione Lazio e dalla Regione Lombardia che hanno cercato di coprire, per quanto possibile, il vuoto normativo italiano.

Il penultimo capitolo, volgendo lo sguardo al diritto alla salute e alla sicurezza, ne delinea l'applicazione nell'ambito generale della *gig-economy* per poi soffermarsi

nell'ambito specifico dei *riders* prima e dopo il Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101. Inoltre, ricerca il rapporto tra precariato e salute, attraverso le fonti giuridiche, ma in un'ottica globale che tiene conto della complessità del fenomeno partendo dalle sue radici storico-politiche. Si conclude con un'intervista rilasciata da un *rider* che svolge questo lavoro da due anni per la stessa piattaforma di *food delivery*. Lo scopo dell'intervista è quello di capire il punto di vista di un "addetto ai lavori" che può riportare in modo chiaro e diretto quali siano secondo lui i rischi legati alla sicurezza e alla salute mentre effettua le consegne. I risultati dell'intervista non vogliono essere rappresentativi di tutta la categoria, ma rappresentare un punto di vista personale e sincero, poiché coperto dall'anonimato.

Infine, l'ultimo capitolo presenta il disegno di indagine e i risultati della ricerca compiuta nei confronti di Foodracers, o meglio di un gruppo di *racers* selezionati.

Mettere ordine nella complessità del fenomeno non è semplice, ma è necessario per rispondere alle istanze di coloro che vivono sulla propria pelle l'inerzia legislativa. Così come gli altri lavoratori, i *riders* meritano le tutele in modo tale che venga riconosciuta la peculiarità del lavoro che svolgono, i rischi che corrono ma soprattutto la loro dignità.

I

INQUADRAMENTO DEL FENOMENO DELLA *GIG ECONOMY*

1.1 La *gig-economy* nell'economia digitale

Il processo di digitalizzazione che ha attraversato in un primo momento il settore manifatturiero (c.d. Industria 4.0) e che inseguito si è espanso agli altri comparti economici, ha portato delle forti conseguenze. Non solo è riuscito a modificare il sistema produttivo, ma ha anche influenzato notevolmente la vita delle persone. In questo contesto trae origine la *gig-economy*, tradotta letteralmente dall'inglese come l'economia dei "lavoretti", che si sviluppa grazie alla grande diffusione delle piattaforme digitali. L'elemento centrale di questa economia è proprio la piattaforma digitale che funge da intermediatore tra domanda e offerta di beni o servizi, la quale vigila costantemente sugli *standard* dell'esecuzione della prestazione richiesta in modo diretto o indiretto, ossia attraverso il sistema di recensioni (*ranking*). Il termine inglese *gig* si riferisce proprio alla semplicità e temporaneità della prestazione lavorativa svolta, poiché questo nuovo sistema prevede che si accetti una prestazione attraverso un *click* e che questa si esaurisca in pochissimo tempo. Esaurita la prestazione, il lavoro cessa immediatamente, senza lasciare alcun legame tra le parti entrate in relazione. La piattaforma crea infinite *micro-task* che vengono svolte da soggetti indistinti, quasi anonimi e sempre differenti, potenzialmente provenienti da qualsiasi Paese del mondo. Questo processo di parcellizzazione del lavoro lo rende pressoché impersonale e poco qualificato, in quanto chiunque e dovunque potrebbe ottenere lo stesso risultato. Alla piattaforma poco importa di chi è il lavoratore che si cela dietro la prestazione, in quanto ha a disposizione un innumerevole esercito di lavoratori di riserva provenienti da ogni parte del mondo e disposti a lavorare per un compenso sempre inferiore. Questa evoluzione ha portato ad un abbassamento sostanziale del costo del lavoro poiché non esistono rapporti giuridici univoci che regolano le relazioni tra lavoratori e piattaforme, prevale quindi il carattere della occasionalità della prestazione. Inoltre, il rischio d'impresa ricade direttamente sul lavoratore che se non percepisce un compenso o se non lavora lo deve solo a sé stesso. In questo sistema il datore di lavoro perde le caratteristiche tipiche della

fattispecie, i contorni attorno a lui si sfocano e risulta difficile identificarlo, anche perché al datore solitamente si sostituisce un algoritmo, ossia una formula matematica che gestisce il processo e ricopre i poteri tipicamente datoriali (direzione, controllo e sanzione).

Da ciò ne deriva che la *gig-economy* ha mutato sia il profilo del prestatore di lavoro, sia il profilo del datore di lavoro, nonché i rapporti giuridici che li legano.

La forte precarietà, la parcellizzazione e la dequalificazione del lavoro che sono conseguenza diretta della *gig-economy*, stanno aprendo scenari sociali inediti, ma di certo non nuovi. Alcuni autori sostengono che questa sia una nuova ondata della “vecchia schiavitù” che si nasconde indossando le vesti di nuovi processi economici. Da questa breve analisi pare che il lavoro venga inteso come una merce, dimenticando ciò che ben 76 anni fa fu sancito dalla Dichiarazione di Philadelphia (1944), documento prodotto dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in cui si afferma che il lavoro non è una merce e che esso debba garantire una vita libera e dignitosa¹. Il diritto del lavoro si deve necessariamente scontrare con la veloce comparsa e trasformazione dei rapporti di lavoro che si creano in questo contesto. Data la complessità del fenomeno e la velocità con cui si modifica, non è apparsa altrettanto rapida e precisa la risposta per definirlo, analizzarlo e regolarlo. Con particolare riferimento al contesto europeo, i vari ordinamenti giuridici hanno da pochi anni dimostrato interesse per questo fenomeno, in particolare l’interesse si è focalizzato sul circoscrivere gli effetti negativi che ricadono sui lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori, il XVII Rapporto dell’INPS redatto a luglio 2018, li riconduce a tre diverse categorie in base alle caratteristiche delle piattaforme per cui operano.

La prima categoria di lavoratori rientra nel lavoro *on-demand* prestato tramite *app*, la prestazione di lavoro richiesta ai lavoratori è concreta e può essere sia legata a servizi di trasporto persone, tipo taxi (Uber, Lyft, ecc.) sia legata alla consegna di pasti (Foodora, JustEat, Deliveroo, Glovo, ecc.), sia allo svolgimento di lavori manuali come ad esempio quelli legati all’idraulica, il lavaggio a domicilio delle automobili oppure servizi di coaching *on-line*.

¹ https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm

La seconda categoria, detta “lavoro della folla” dall’inglese *crowdwork*, comprende tutti quei lavoratori (freelancer e professionisti) che da casa si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di *micro task*, come la trascrizione di testi audio, rispondere a questionari, varie forme di editing ecc. per aziende come Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, ecc.

Infine, l’ultima categoria riguarda le prestazioni di lavoro nell’ambito della locazione o il noleggio di beni (*asset rental*). In questa categoria, la prestazione lavorativa può esserci come nel caso della piattaforma AirBnb, che oltre ad occuparsi della locazione di un immobile, prevede la pulizia e il riordino dello stesso, oppure no come nel caso della piattaforma BlaBlaCar attraverso cui un soggetto mette a disposizione il trasporto di persone con la sua automobile².

Questo elaborato avrà come tema principale il lavoro *on-demand* prestato tramite *app*, in particolar modo verrà posta l’attenzione sui *riders*, ossia quei lavoratori che tramite le *app* di *food delivery* consegnano i pasti a domicilio.

1.1.1 Il food delivery: introduzione al fenomeno

Il *food delivery*, non è un segmento del mercato del lavoro nuovo, ma da un fenomeno di necessità è divenuto ora un fenomeno legato alla comodità. Le sue origini si possono rintracciare in Inghilterra attorno agli anni ’40 del Novecento, in pieno conflitto bellico, quando le donne del *Women Volunteer Service*³ consegnavano a domicilio i pasti a chi ne aveva bisogno. Da allora il contesto sociale, economico, politico e tecnologico è decisamente mutato e le persone scelgono il *food delivery* per la sua facilità di utilizzo.

I dati che emergono da una delle indagini più recenti sembra confermare questo mutamento. Tale indagine è stata promossa da Coldiretti e Censis relativamente ai consumi legati al *food delivery* e pubblicata il 20 gennaio 2019. Dai risultati emerge che in Italia, nel 2018, hanno effettuato ordini on-line di consegna di cibo a domicilio attraverso le piattaforme digitali ben 18,9 milioni di italiani, di cui 3,8 milioni hanno utilizzato il servizio di consegna con regolarità mentre il 15,1 milioni in modo

² INPS XVII Rapporto annuale, luglio 2018

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51978>

³ www.appeteam.it

occasionale. In altre parole, più di 1 italiano su 3, nel 2018, ha utilizzato un' *app* di *food delivery* per farsi recapitare a casa un pasto. Quest'indagine si è concentrata anche sulle motivazioni che spingono all'utilizzo di questo servizio a domicilio facendo emergere due dati importanti: il 57,3 % degli italiani utilizza le *app* di *food delivery* perché non ha voglia di cucinare e vede in questo servizio una grande comodità, mentre il 26,5% non ha tempo di cucinare⁴.

La facilità di utilizzo è legata al fatto che per effettuare un ordine basta accedere ad una *app* sullo *smartphone* e attraverso pochi passaggi scegliere il ristorante, le pietanze desiderate, il luogo della consegna e il metodo di pagamento preferito, o tramite una carta di credito oppure in contanti alla consegna. Se consideriamo la velocità con cui si eseguono queste operazioni, è possibile ordinare e pagare in una manciata di minuti risparmiando tempo, diminuendo i tempi di attesa e diminuendo il relativo stress correlato agli spostamenti per raggiungere il ristorante o per comprare gli ingredienti necessari alla preparazione del pasto. Inoltre, le piattaforme di *food delivery* per fidelizzare i propri clienti possono prevedere una scontistica basata sul numero di consegne effettuate, se ci si registra per la prima volta, oppure prevedere degli sconti periodici personalizzati. L'offerta solitamente proposta dalle piattaforme è ampia e i ristoranti compongono un vasto menù entro cui scegliere, incontrando così i gusti di qualsiasi persona. Le consegne generalmente vengono effettuate nelle ore dei pasti principali, pranzo (12.00-15.00 circa) e cena (19.00-23.00 circa), ma alcune piattaforme prevedono consegne in tutte le fasce orarie.

Tutti questi aspetti hanno fatto crescere le piattaforme di *food delivery* che attualmente sono presenti a livello globale ed hanno a disposizione un numeroso esercito di lavoratori. Questa presenza incessante è favorita alla competizione delle piattaforme che tendono occupare fasce più grandi del mercato giocando al ribasso su prezzi per il consumatore e sui compensi nei confronti del lavoro prestato dai *riders*.

⁴ <https://www.coldiretti.it/economia/consumi-ristorante-casa-1-italiano-3>

1.2 Economia collaborativa tra *sharing economy* ed *economy on-demand*

Il termine economia collaborativa risulta essere inadeguato per definire il fenomeno “dell’economia delle piattaforme digitali”. È necessario sottolineare la differenza esistente tra due modelli economici: la *sharing economy* e l’*economy on-demand*, di quest’ultima fa parte la *gig-economy*. Ambedue i modelli sono destinati ad una forte espansione. Si può individuare come *trigger* di questa nuova economia i dispositivi mobili, i quali sono posti al centro del processo e senza i quali non potrebbe esserci nessuno scambio economico.

La *gig-economy* è un modello economico che scardina le fondamenta dei precedenti modelli e lo fa attraverso la cancellazione di prestazioni lavorative continuative: in questo nuovo modello si lavora solo quando c’è una richiesta che arriva attraverso un *app*. La dimensione sociale del lavoro viene azzerata in quanto i lavoratori non hanno interazioni tra di loro, svolgendo in modo autonomo e singolo il compito affidato. Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa è fuggente, non è definito, cambia continuamente in base alle richieste da portare a termine, può essere definito un “non luogo” dove non ci sono possibilità di socializzazione, collaborazione e aggregazione.

La domanda e l’offerta di lavoro vengono gestite dalle piattaforme, ovvero da algoritmi matematici. Un elemento di cui è quasi completamente carente la *gig-economy* è l’elemento umano, che poi ricade sulle condizioni di lavoro più in generale, infatti, si parla sempre più spesso di “algocrazia” (governo degli algoritmi). Questo termine viene utilizzato per definire lo spostamento del potere tra i luoghi in cui si esercita la democrazia verso chi detiene le tecnologie digitali che organizzano la nostra vita mediante calcoli matematici⁵. L’umano sparisce per lasciare il posto a delle formule matematiche che stabiliscono quali siano le condizioni ottimali, meno dispendiose e più proficue per portare a termine quella *task*. Alcuni studiosi parlano invece di “caporalato digitale”.

Ciò che la *gig-economy* ha cercato di fare è stato quello di camuffare i lavoratori come lavoratori autonomi, capaci di scegliere e gestire liberamente il proprio patrimonio di competenze, etichettandoli come imprenditori di sé stessi. Ciò che si

⁵ <https://www.camera.it> Domenico Talia, “Indagine conoscitiva sulle nuove tecnologie delle telecomunicazioni, con particolare riguardo alla transizione verso il 5G e alla gestione dei Big Data”.

cela è, in realtà, una nuova forma di sfruttamento del lavoro, parcellizzazione, depauperazione e precarietà nel lavoro⁶.

La *sharing economy* si discosta dalla *gig-economy* per vari aspetti, il più importante è la *ratio* della sua esistenza. Questa economia ha una forte valenza sociale e civica e si configura come una pratica di innovazione sociale. Il perno che muove la *sharing economy* è la relazione sociale, l'uomo viene messo al primo posto, per questo motivo viene definita come economia sociale. Nasce dall'esigenza da parte dei cittadini di rispondere ai propri bisogni (nuovi o vecchi che siano) quando da parte delle strutture di governo non arrivano concretamente delle risposte o quando queste non sono efficaci. Le risorse da introdurre sono minime o addirittura assenti; per questo motivo è necessaria la partecipazione collaborativa e creativa da parte di tutti coloro che sono parte del processo. Lo scopo del processo di innovazione sociale è sempre quello di apportare un cambiamento nel sistema e segue in modo non sempre lineare le seguenti fasi: suggerimenti, proposte, prototipi, conferme, la sua diffusione e, infine, il cambiamento del sistema.

Un altro aspetto di particolare rilevanza è il cambiamento del ruolo che il consumatore subisce in questo tipo di economia, ovvero, muta da un ruolo prettamente passivo come ultimo anello della catena di produzione, ad un ruolo attivo di produttore/consumatore, per il quale la dimensione sociale-familiare diventa fondamentale.

Come abbiamo visto, gli aspetti che caratterizzano la *sharing economy* sono molto diversi da quelli che caratterizzano l'economia di mercato tradizionale e l'*economy on-demand*. Nonostante questo, si può cogliere un aspetto comune, ossia l'utilizzo di *networks* a livello globale.

1.3 Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: chi sono i decisori

La “quarta rivoluzione industriale” non coincide perfettamente con lo sviluppo dell'economia delle piattaforme, bensì riguarda “la ristrutturazione in

⁶ R. Murray, J. C. Grice, G. Mulgan, Social Innovation Series: Come progettare, sviluppare e far crescere l'innovazione sociale. Il libro bianco sulla innovazione sociale, The young foundation, p. 5, 6, 12

chiave digitale, del settore manifatturiero⁷”. Studiare contestualmente le due permette di individuare quali sono gli spazi di azione e quali sono quelli di decisione del processo.

L’economia di mercato ha subito un significativo cambiamento con l’avvento della tecnologia e le modalità attraverso cui ri-definirla e gestirla sono state sostanzialmente due.

La prima modalità, di tipo determinista, ha cercato di fare luce sulle modalità attraverso cui adattarsi al cambiamento. Sul piano della regolazione, quindi, le regole che si originano dal processo di trasformazione debbono essere assecondate in quanto processo naturale e non gestibile da parte dell’uomo. Il determinismo è un approccio non corretto in quanto non volge lo sguardo alla complessità del fenomeno e non si interroga sui processi di trasformazione economici e sociali. Di fatto la trasformazione tecnologica è il prodotto di un complesso di scelte e non è frutto di un processo automatico.

La seconda modalità attraverso cui pensare al processo di trasformazione industriale è quello non determinista, la quale presuppone due istanze. Innanzitutto, guardare alle trasformazioni considerando non solo le discontinuità ma anche le continuità rispetto a ciò che c’era in precedenza. Infine, pensare alle trasformazioni come esito di un processo in continua evoluzione dove emerge la necessità di porsi dei quesiti rispetto a chi siano i soggetti decisori e perché attuino tali scelte.

Il prof. Angelo Salento definisce l’Industria 4.0 come “la fase più recente del processo di digitalizzazione delle attività industriali, caratterizzata, idealtipicamente, dalla costruzione di sistemi cyber-fisici, ovvero composizioni di macchine, di oggetti fisici e oggetti virtuali, di dispositivi di comunicazione, tendenzialmente integrati. Questa articolata composizione [...] è gestita da un sistema che controlla la raccolta e l’elaborazione della massa di dati in ogni fase del processo di produzione. Secondo le versioni più ambiziose, questa composizione includerebbe l’intero processo di valorizzazione [...] e la c.d. *Internet of Things* e le piattaforme⁸”. Il cambiamento rispetto al precedente sistema tecnologico è da rintracciarsi nel fatto che la digitalizzazione si espande a tutte le fasi del processo produttivo diventando quindi

⁷ AA.VV Il lavoro nelle piattaforme digitali nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela, Ediesse, 2017, p. 29

⁸ Ivi

un *continuum* organico che collega dati ed informazioni dalla fase di creazione dei bisogni nel consumatore, all'ideazione, alla produzione, distribuzione al consumo, seguendo un processo circolare. Questo cambiamento nasce e si evolve nelle tecnologie già sperimentate negli anni Settanta, ma si distacca e si caratterizza rispetto alle precedenti per la grandissima quantità di informazioni (c.d. *big data*) che è in grado di gestire e connettere. Si può quindi sostenere che la quarta rivoluzione industriale è caratterizzata da elementi di continuità rispetto ai processi tecnologici e agli assetti normativi precedenti, in quanto i mercati non si sviluppano liberamente ma entro un *frame* normativo sempre elaborato in sede politica.

Nel passato si sono attraversate delle grandi trasformazioni industriali e di mercato. Da un lato hanno caratteristiche comuni con quella attuale, ma dall'altro la quarta rivoluzione industriale ha impattato nell'assetto economico e sociale con molta più forza. Se le conseguenze delle precedenti trasformazioni non sono state catastrofiche per il tessuto sociale la ragione è da ricercarsi nel c.d. "compromesso fordista" cioè in una impalcatura giuridica ed istituzionale che ha saputo contenere gli effetti potenzialmente negativi delle trasformazioni nel modo del lavoro.

Come detto precedentemente, la modalità non determinista intende il processo di trasformazione industriale come frutto di scelte attuate da decisori. Le scelte che vengono attuate possono essere analizzate su tre livelli: decisioni di progettazione, decisioni di adozione e decisioni di utilizzo. L'analisi mira a capire se i lavoratori influiscono nel processo decisionale, in quale misura e a quale livello.

Per quanto concerne le decisioni di progettazione queste riguardano la scelta degli obiettivi che la tecnologia dovrebbe raggiungere. Si può pensare che le nuove tecnologie siano state sviluppate in modo indipendente da parte dei ricercatori per poi essere cedute alle imprese; in realtà gli attori economici già a monte del processo di innovazione riescono a dirigere la ricerca verso obiettivi da loro prefissati. Gli attori economici e politici sono a capo del processo, i quali avvalendosi della ricerca accademica e degli investimenti, a cui possono accedere solo imprese transnazionali ed esecutivi nazionali, orientano l'azione progettuale.

Il ruolo svolto dai singoli Paesi e dall'Europa in generale è fondamentale nel processo di investimento e cambiamento tecnologico-digitale. La Germania, nel 2010, è stata il primo Paese in Europa ad investire ingenti risorse per la

digitalizzazione dell'industria, mentre solo nel 2017 l'Italia ha previsto delle rilevanti risorse attraverso il "Piano Nazionale Industria 4.0" (o Piano Calenda). Anche l'Europa si è mossa in questa direzione, infatti, finanziando progetti di ricerca attraverso il progetto Horizon 2020. Le decisioni che vengono assunte entro questo progetto passano attraverso una commissione mista pubblico-privato chiamata *European Factories of Future Research Association* (EFFRA) di cui fanno parte sia importanti istituti di ricerca di tipo accademico sia grandi imprese transnazionali, che senza dubbio possono orientare o influenzare le scelte⁹. È evidente come in questa prima fase la voce dei lavoratori difficilmente arrivi e difficilmente possa influenzare il processo.

Il secondo livello del processo riguarda le decisioni di adozione cioè i processi, i settori, le fasi e le attività nelle quali la tecnologia verrà impiegata. Queste decisioni hanno una forte risonanza nell'organizzazione di un'impresa e sono quindi strettamente collegate al lavoro e ai lavoratori. I piani di innovazione, come visto precedentemente, non sono un fenomeno naturale ed automatico, bensì sono frutto di scelte che derivano da precisi progetti dove gli scopi da raggiungere sono definiti chiaramente. In Italia il "Piano Nazionale Industria 4.0" ha stanziato 13 miliardi di risorse pubbliche nei confronti delle imprese per aumentarne la digitalizzazione e gli investimenti tecnologici. Nonostante sia economicamente ampio, questo Piano prevede una serie di vincoli per le imprese intenzionate ad utilizzarne i fondi. A conferma di questo, il 18 dicembre 2019 il Ministro dello Sviluppo Economico Stefano Patuanelli ha rilasciato questa dichiarazione: "I numeri ci hanno confermato l'effetto leva sugli investimenti del piano Impresa 4.0, evidenziando al contempo criticità. Se prendiamo come riferimento il valore complessivo degli investimenti in beni materiali e immateriali connessi a tecnologie 4.0, pari a circa 13 miliardi di euro, il dato è positivo. Se lo confrontiamo con il numero di imprese beneficiarie, circa 53 mila, e soprattutto con il numero di quelle che hanno goduto del superammortamento (oltre un milione di contribuenti) ci rendiamo conto che la platea di potenziali beneficiari delle misure è ancora ampia. Se si scende nel dettaglio ci si accorge che i 2/3 degli incentivi sono andati a medio grandi imprese [...]"¹⁰. Ci si deve quindi interrogare su quali imprese siano effettivamente riuscite ad utilizzare

⁹ <https://www.effra.eu/members>, https://ec.europa.eu/pdf/effra-brochure_en

¹⁰ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/industria40>

tali risorse e beneficino dei progetti di digitalizzazione. Anche in questo livello, come nel precedente, è evidente come le decisioni di stampo progettuale e di adozione vengano prese solo da soggetti istituzionali, politici ed economici senza prevedere qualsiasi apporto da parte dei lavoratori o delle loro rappresentanze sindacali.

L'ultimo livello riguarda le decisioni di utilizzo. È il livello in cui il lavoratore, potenzialmente, potrebbe influire nel processo, in quanto si "appropria" dello strumento digitale ed utilizzandolo/esaminandolo potrebbe portare delle osservazioni non considerate nei livelli precedenti.

Solo in quest'ultimo livello decisionale si prospetta la possibilità di un intervento dei lavoratori o delle rappresentanze sindacali che orientino il processo di innovazione digitale tenendo in considerazione il loro punto di vista e il loro benessere.

Il nesso che si instaura tra il processo di digitalizzazione delle industrie e l'economia delle piattaforme digitali riguarda non solo l'aspetto legato all'utilizzo della rete che connette le informazioni, bensì il potere sociale (inteso come strumento di azione collettiva per la regolazione del lavoro) che potenzialmente può derivare dall'uso della tecnologia. Un altro punto di connessione e somiglianza tra il processo di digitalizzazione industriale e l'economia delle piattaforme è la poca trasparenza per gli utenti, che non va confusa con la facilità del suo utilizzo. Si può considerare che alla facilità di utilizzo si contrapponga la poca chiarezza e trasparenza attraverso cui le piattaforme lavorano.

Nondimeno, gli strumenti tecnologici delle piattaforme e dei sistemi cyber-fisici dell'industria accorciano la catena di controllo e coordinamento.

1.4 I dati del lavoro mediante piattaforme: l'*identikit* del *gig workers*

Secondo il XVII rapporto annuale dell'INPS, è estremamente complesso avere delle stime chiare circa il numero dei *gig-workers* per diversi ordini di motivi. Innanzitutto, per l'elevata discontinuità che caratterizza il lavoro, poi le varietà di forme contrattuali previste, la mancanza di dati amministrativi e infine il fatto che non è stata ancora recepita una definizione univoca di *gig-workers*.

A livello internazionale, le prime ricerche dimostrano come negli Stati Uniti, nel 2015, i *gig-workers* fossero lo 0,5% degli occupati (Katz e Krueger, 2016). Dato

relativamente basso, ma se consideriamo l'evoluzione dell'economia delle piattaforme, ha sicuramente subito una crescita esponenziale negli ultimi anni. Un anno dopo nel Regno Unito, le ricerche del *Chartered Institute of Personnel and Development* stimano circa 1,3 mln di *gig worker*, pari al 4% degli occupati¹¹ (Taylor et al. 2017).

Nel contesto italiano una prima indagine statistica sul fenomeno dei lavoratori digitali è stata effettuata dalla Fondazione Debenedetti nel 2018. I dati dell'indagine sono stati riportati dal XVII rapporto annuale dell'INPS dello stesso anno. Le dimensioni indagate sono diverse: dal profilo socio-demografico, allo status occupazionale e livello di istruzione, dalla soddisfazione del lavoro svolto ai tempi di svolgimento del lavoro, infine dai compensi percepiti alle tutele e forme di protezione sociale. Di seguito verranno analizzati solo alcuni di questi dati con particolare riferimento al profilo socio-demografico, il livello di soddisfazione nello svolgimento del lavoro, allo scopo di creare un seppur parziale, *identikit* del lavoratore della *gig-economy*.

Lo studio rileva che il totale dei soggetti che prestano il proprio lavoro nella *gig-economy*, come unico lavoro, secondo lavoro, disoccupati e inattivi corrisponde ad un intervallo che oscilla tra i 589.040 e i 753.248 lavoratori. Questo dato è certamente parziale e in evoluzione data la velocità attraverso cui si sviluppa il fenomeno.

Immagine n. 1

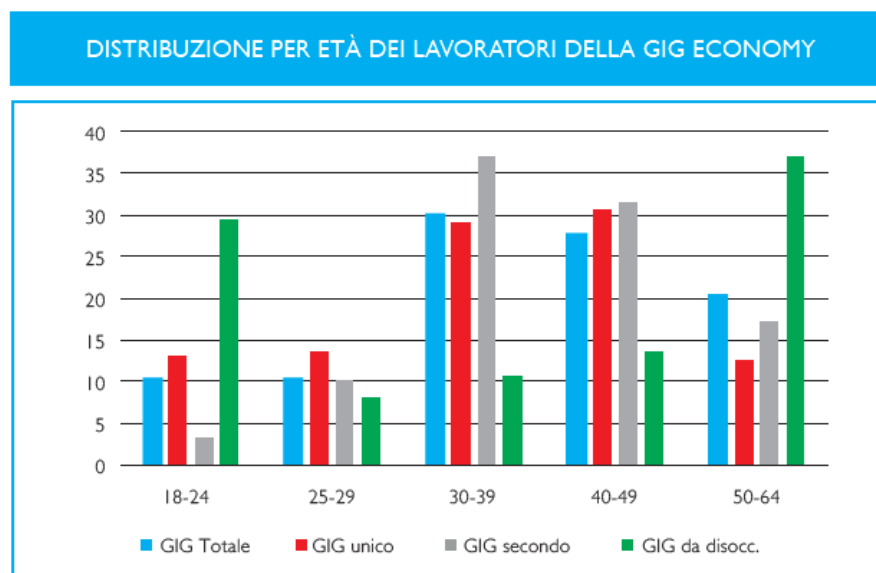
INCIDENZA DEI LAVORATORI GIG IN ITALIA NELLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO				
	Indagine Web Survey		Ponderata rispetto quota internauti su popolazione	
	Incidenza	Valore assoluto	Incidenza	Valore assoluto
GIG come unico lavoro	0,47	175.555	0,37	137.284
GIG come secondo lavoro	1,18	437.376	0,92	342.029
<i>Come secondo lavoro da dipendente</i>	0,92	339.706	0,72	265.650
<i>Come secondo lavoro da autonomo</i>	0,26	97.670	0,20	76.378
Lavoro da inattivo/disoccupato	0,38	140.317	0,30	109.727
Incidenza GIG totale (unico, secondo e da disoccupato)	2,03	753.248	1,59	589.040

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

¹¹ Taylor, M., et al. 2017. "Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices". Rapporto della Commissione Taylor al Primo Ministro, Londra, luglio 2017.

Rispetto a chi siano i *gig workers* e quali siano le loro caratteristiche socio-demografiche, i risultati della ricerca aiutano a capire qual è il profilo medio del lavoratore. L'indagine mostra anzitutto uno sbilanciamento di genere, in quanto le donne sono il 42,8% del totale. La maggior parte dei lavoratori ha cittadinanza italiana, solo il 4 % del totale è cittadino non italiano, dato ripartito uniformemente tra cittadini extracomunitari e comunitari. Per quanto riguarda lo stato civile, il 43% dei rispondenti è nubile/celibe, il 48% è sposato, circa il 9% fra divorziati/separati/vedovi.

Immagine n. 2



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

Rispetto all'età si concentrano tra i 30 e i 49 anni, successivamente tra i 50 e i 64, infine l'incidenza modale inferiore si ha tra i 18 e i 29 anni.

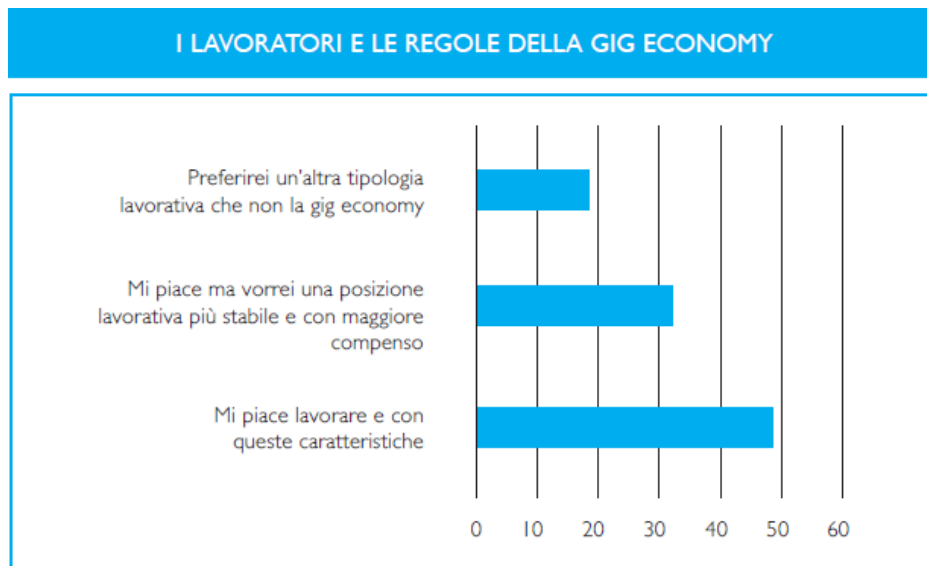
Si nota un picco di lavoratori, tra i 30 e i 50 anni, che svolgono un'altra attività lavorativa subordinata o autonoma, facendo risultare questo un secondo lavoro. Tuttavia, nelle stesse classi centrali vi è anche un'alta incidenza di chi lo svolge come unico lavoro. I disoccupati, invece, si pongono ai poli opposti cioè nella fascia 18- 24 anni e in quella 50-60 anni.

Rispetto al livello di istruzione dei *gig-workers* risulta che il 52% possiede titoli di studio medio bassi (scuola primaria, scuola secondaria inferiore, istituti secondari professionali) il 18% ha un titolo di studio di diploma liceale, il 10% una laurea

triennale, il 14% una magistrale (o una laurea a ciclo unico), e circa il 6% ha un master e/o dottorato.

Un aspetto importante dell'indagine riguarda la condivisione da parte dei lavoratori delle regole della gig economy o se preferirebbero fare altro.

Immagine n. 3

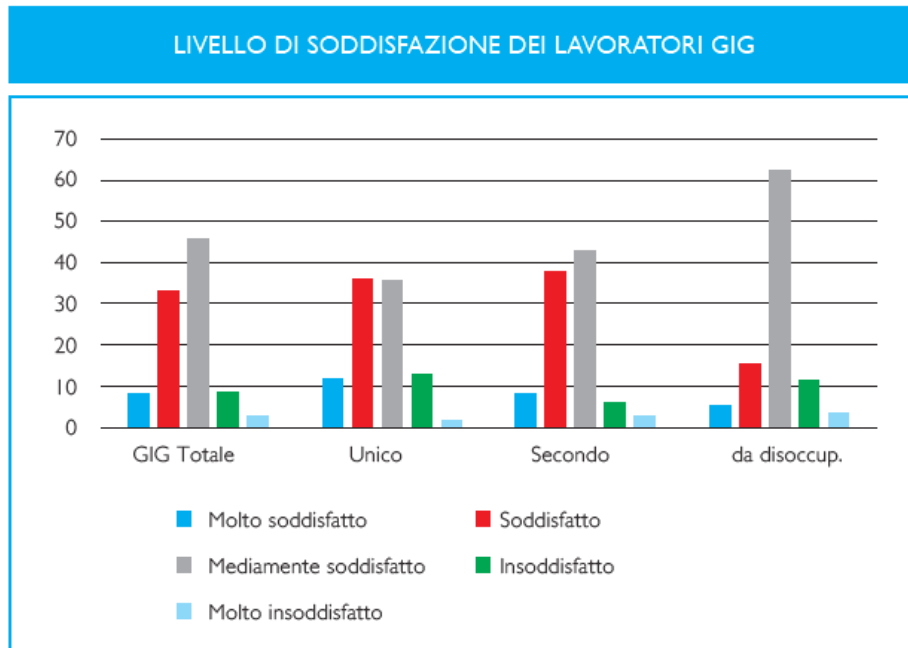


Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

La tabella dimostra come il 50% dei lavoratori apprezzi le caratteristiche contrattuali del lavoro, il 32% preferirebbe avere maggiore corresponsabilità legata all'informazioni, alle tutele, ecc., mentre solo il 19% preferirebbe un'altra tipologia lavorativa.

Rispetto alla soddisfazione dei lavoratori nei confronti del lavoro che svolgono, gli studi dimostrano che la definizione di soddisfazione non sia facile da ritracciare e che possa essere interpretata diversamente da soggetto a soggetto. Per contro, il dato rende chiara la percezione che i lavoratori hanno globalmente del lavoro nella *gig-economy*.

Immagine n. 4



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

I dati dimostrano che mediamente i lavoratori sono soddisfatti del proprio lavoro come *gig-workers*, in particolar modo nella categoria dei disoccupati aumenta il numero di lavoratori mediante soddisfatti a scapito degli altri descrittori. Coloro che si ritengono insoddisfatti sono numericamente maggiori tra i lavoratori che sono impiegati unicamente in questo lavoro e nei disoccupati.

Se questi dati rappresentano l'intera platea di *gig-workers* è possibile ricavare da altre indagini qualche informazione in più sui *rider*, ossia quella sottocategoria oggetto della tesi.

Immagine n. 5



Fonte: INPS 2019

I dati INPS del 2019 confermano il numero totale di *gig-workers* presenti in Italia, precedentemente esaminato. Di questi 700.000, l'1,43% sono i *riders* impiegati nel settore del *food delivery*.

Nell'indagine di Cristina Giorgiantonio e Lucia Rizzica contenuta nel paper "Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia" (Dicembre 2018) emergono elementi importanti per definire i *riders* italiani, direttamente elaborati dai dati presenti negli archivi dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Le autrici hanno individuato inizialmente 17 piattaforme di *food delivery* ma solo 12 hanno avuto riscontro negli archivi ANPAL, di queste solo 5 riportavano assunzioni di *riders* (con contratti co.co.co.). Dal 2012 al 2017 hanno individuato 3.876 contratti di lavoro corrispondenti a 2.947 lavoratori attivi.

Immagine n. 6 Statistiche descrittive, lavoratori delle piattaforme digitali, 2012-2017.

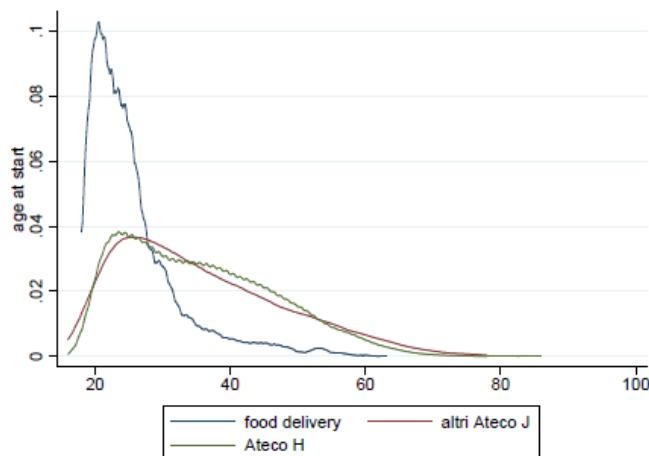
	Addetti alle consegne <i>food delivery</i>	Altri addetti alle consegne Ateco J	Addetti alle consegne Ateco H	Totale
Donne	0.152 (0.359)	0.145 (0.352)	0.0760 (0.265)	0.0869 (0.282)
Stranieri	0.228 (0.420)	0.333 (0.471)	0.255 (0.436)	0.258 (0.437)
Età (a inizio contratto)	25.40 (6.890)	35.66 (12.21)	35.46 (11.24)	34.62 (11.35)
Laureati	0.184 (0.387)	0.0377 (0.190)	0.0175 (0.131)	0.0329 (0.178)
Durata totale impiego (giorni)	765.6 (3024.2)	13900.0 (5880.9)	14592.4 (5132.4)	13590.8 (6159.7)
Durata media contratto (giorni)	598.8 (2697.7)	13566.4 (6189.1)	14318.8 (5457.4)	13104.2 (6555.9)
Numero di contratti	1.315 (0.678)	1.226 (0.723)	1.303 (0.700)	1.299 (0.700)
<i>N</i>	2,947	2,177	29,513	34,637

Fonte: Banca d'Italia

Analizzando la parte di grafico che si occupa degli addetti al *food delivery*, emerge uno sbilanciamento di genere, infatti, la quota delle donne impiegate nel settore appare ridotta proprio come si evidenziava nei dati generali dei lavoratori della *gig*

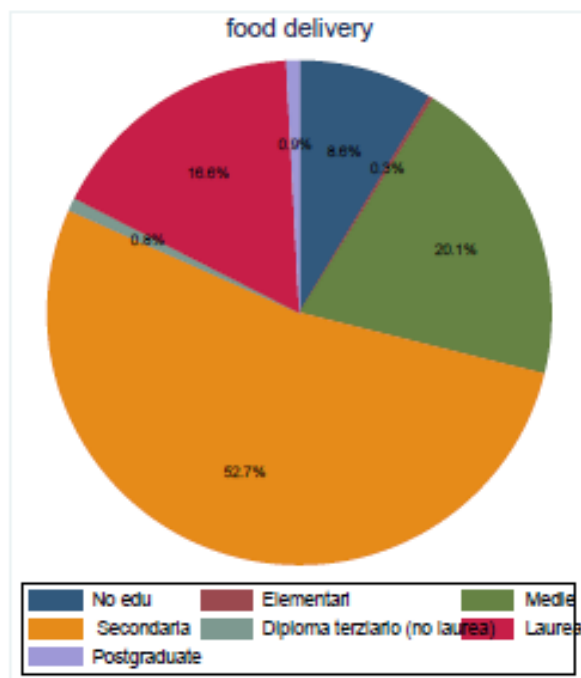
economy. Rispetto alla provenienza, i *riders* che non sono cittadini italiani risultano essere solo il 23% del totale. L'età media del campione analizzato al momento della stipula dei contratti è di 25 anni.

Immagine n. 7 Distribuzione degli addetti alle consegne per età alla stipula del contratto.



Fonte: Banca d'Italia

Immagine n. 8 Ripartizione dei lavoratori per titolo di studio.



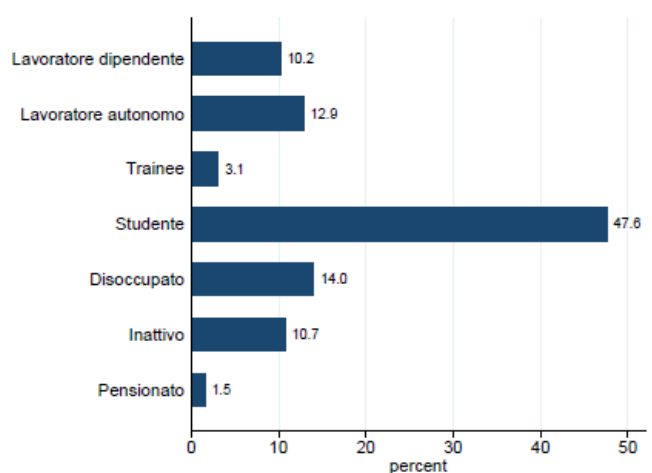
Fonte: Banca d'Italia

Il livello di istruzione tra i *riders* è mediamente quello di scuola secondaria superiore con un 52,7%, mentre il 16,6% è laureato e lo 0,9% ha un titolo di studio più elevato.

Risulta importante segnalare il dato relativo all'8,6% del campione di *riders* che dichiara di non aver alcun titolo di studio.

Rispetto allo status occupazionale dei *riders*, è possibile esaminare dei dati direttamente forniti da un'indagine svolta da Foodora nei confronti dei propri dipendenti risalente al 2018.

Immagine n. 9 La condizione lavorativa principale dei rider di Foodora.



Fonte: Foodora (2018)

A questa specifica domanda ha risposto solo il 55% del campione di Foodora. Il 47,6% risulta studente mentre solo il 25% circa non svolge altre attività.

In conclusione, si può affermare che trovare il profilo medio del *rider* italiano è estremamente difficile. Così come risulta difficile disporre di dati univoci, chiari e completi. La categoria dei *riders* è estremamente fluida, a causa del carattere occasionale delle prestazioni lavorative che svolgono, dei contratti di lavoro a loro riservati e della mancanza di strumenti per identificarli. Tutti questi elementi concorrono nel gettare nebbia sulle figure dei *riders* e per renderli ancora più fuggenti di quanto non lo siano in sella alle loro biciclette. Tutte le indagini hanno carattere parziale e quelle svolte dalle stesse piattaforme fanno sorgere dubbi sulla loro veridicità, in quanto in modo potenzialmente indiretto potrebbero influenzarne le risposte. L'unico dato di certezza è l'aumento esponenziale del numero di *riders* presenti in Italia nell'arco di pochi anni; questo dato è ravvisabile attraverso una semplice osservazione sulle nostre strade. La risposta all'incertezza è sicuramente la regolazione dei rapporti di lavoro sotto il profilo giuridico. Un tentativo in questo senso è stato avanzato dall'INPS, il quale si prefigge lo scopo di costituire entro fine

2020 una piattaforma per gestire i contratti dei *riders*, con la collaborazione dell'Inail e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

II

LE CARATTERISTICHE DELLE PIATTAFORME DI *FOOD* *DELIVERY* IN ITALIA (pre d.l. 101/2019)

2.1 Le grandi piattaforme (non solo *food*) presenti in Italia

Attualmente in Italia sono presenti sei piattaforme digitali che lavorano nel campo della *on-demand economy*, la maggior parte di queste lavora esclusivamente nel settore *food*.

Nonostante si possa pensare che le piattaforme utilizzino modelli organizzativi del lavoro pressoché identici, un'analisi approfondita ci dice che non è così, poiché troviamo una condizione di eterogeneità sia a livello contrattuale sia nelle modalità di svolgimento del lavoro.

Cavallini, nel 2017, propone un'analisi delle varie *app* allo scopo di riportare le caratteristiche salienti di ciascuna, con riferimento alle caratteristiche generali e la misura dei compensi. Ad oggi alcune *app* hanno modificato parzialmente il contenuto dei propri contratti, che comunque non ne hanno stravolto il contenuto, ma hanno previsto solo degli accorgimenti.

2.1.1 *JustEat*

JustEat è la piattaforma per la consegna di cibo a domicilio più “anziana”, in quanto è stata fondata nel 2000 in Danimarca, nonostante in Italia sia approdata solo nel 2011. Nel 2016, in Italia, ha rilevato la società PizzaBo, una start-up fondata nel 2009 a Bologna da due studenti universitari.

A livello mondiale opera in ben diciotto paesi, mentre in Italia è presente in più di cinquecento comuni. I costi di consegna sono variabili, ma al raggiungimento di un ammontare minimo la consegna è gratuita per il cliente.

I *riders*, che effettuano le consegne per l'*app*, stipulano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con una società diversa da JustEat, ossia la

Food Pony s.r.l.. Infine, il compenso previsto è calcolato su base oraria e prevede una retribuzione di 6,50 euro all'ora più dei bonus variabili¹².

2.1.2 Foodora

La piattaforma è sbarcata nel settembre del 2015 a Milano a seguito di una massiccia campagna pubblicitaria. In Italia è attiva in quattro città: Milano, Torino, Firenze e Roma, mentre è presente anche in quaranta Paesi del mondo con marchi diversi, come ad esempio Foodpanda e PedidosYa/PedidosJá rispettivamente in Sud America e in Asia. È una piattaforma di origine tedesca ed è controllata dalla subholding Foodora GmbH, la quale fa parte del gruppo internazionale Delivery Hero capitanato dalla s.p.a tedesca Delivery Hero AG¹³.

I contratti stipulati tra Foodora e *riders* sono contratti di collaborazione coordinata e continuativa che prevedono un compenso a cottimo di 4 euro lordi per consegna (3,60 euro netti tolte le ritenute a favore della gestione separata dell'INPS), mentre le consegne hanno un costo fisso per il cliente di 2,90 euro.

Foodora ha modificato nel corso del tempo le modalità di pagamento previste per i suoi *riders*, da un compenso orario fisso (5,60 euro per ogni ora di disponibilità) ad una retribuzione a cottimo per ogni consegna effettuata (inizialmente 3 euro/consegna). Questo cambiamento ha scatenato notevoli reazioni da parte dei lavoratori che si sono visti ridurre la retribuzione percepita, tanto che il caso è divenuto mediatico e il Ministero del Lavoro è dovuto intervenire nel caso. Malgrado tutto questo, i *riders* sono riusciti ad ottenere solo un aumento del compenso sulla consegna. L'azienda si è giustificata dicendo che i *riders* non svolgono un vero e proprio lavoro, non sono quindi dei lavoratori, bensì, sono solo persone che hanno la possibilità di conciliare la passione per la bicicletta e la possibilità di guadagnare qualcosa. Il “caso Foodora” ha portato molti *riders* a migrare verso altri *competitors*.

2.1.3 Deliveroo

¹² Art. 7 Contratto JustEat (giugno 2017)

¹³ G. Cavallini, *Foodora, Delivero & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed affettive modalità di esecuzione del rapporto*, 2017

<https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/543080/1022430/Cavallini%20-%20paper%20brescia%20->

La piattaforma è presente in Italia dal 2015, è approdata dapprima a Milano per poi spostarsi anche in altre grandi città italiane come Roma, Firenze, Torino, Bologna, Verona, Monza e Piacenza. Nel mondo è presente in dodici paesi diversi. La piattaforma opera attraverso la Deliveroo Italy s.r.l. controllata dalla holding inglese Roofoods Ltd.

Deliveroo utilizza la forma contrattuale della collaborazione occasionale, e prevede una retribuzione oraria di 7 euro per ora lavorata più un bonus a consegna di 1,50 euro. Il cliente per ogni consegna paga 2,50 euro (con un sovrapprezzo di 2 euro in caso di ordini con un costo totale molto basso).

Questa piattaforma ha mantenuto, rispetto alla precedente, una retribuzione oraria e questo ha permesso un ingrossamento delle fila dei suoi lavoratori ed ha fatto emergere l'*app* come "buona" ed attenta al lavoratore (almeno sotto questo profilo) a dispetto delle altre.

2.1.4 Glovo

È una piattaforma di importazione spagnola che opera nelle principali città spagnole, oltre che in altre grandi città europee tra cui Parigi. In Italia è presente a Roma e Milano. È stata fondata nel 2015 a Barcellona e per questo è una delle piattaforme più giovani del settore.

La peculiarità di Glovo risiede nel fatto che è una piattaforma di non solo *food*. I clienti possono ordinare una grande varietà di generi di consumo, dal cibo ai medicinali, dagli elettrodomestici all'intera spesa al supermercato.

La piattaforma nel 2016 ha acquistato la *start-up* milanese Foodinho, la quale attualmente è il soggetto che stipula i contratti con i lavoratori. Così come la sua concorrente Foodora, negli anni Glovo ha giocato una partita a ribasso, sia nell'inquadramento sia nel riconoscimento retributivo, contro i suoi *riders*.

Secondo l'analisi di Cavallini "Prima del gennaio 2017, il contratto era un co.co.co, con un compenso minimo determinato su base oraria di 7,35 euro/ora (c.d. garantito), assorbibile nel compenso variabile (determinato in funzione del chilometraggio e del tempo di attesa). I contratti successivi hanno presentato una crescente diminuzione dell'ammontare del compenso garantito, che sarebbe stato poi eliminato nel maggio del 2017. Oggi, il contratto di collaborazione occasionale prevede esclusivamente un

compenso a cottimo variabile secondo il tempo impiegato e il chilometraggio percorso, la cui entità viene comunicata al *rider* prima dell'accettazione della consegna¹⁴¹⁵".

2.1.5 *UberEats*

Nasce nel 2014 negli Stati Uniti sulla scia del "fratello maggiore" Uber, ma si specializza nella consegna dei pasti a domicilio. È difficile individuare la società responsabile a causa dell'intricato sistema di *holding* e *sub-holding* che caratterizzano il sistema "Uber".

UberEats utilizza, intelligentemente, lo stesso sistema di prestazioni di Uber, basato sulla medesima *app* di cui condivide anche i *terms and conditions*. Quindi che si tratti di cibo o persone coinvolte nel trasporto, l'interfaccia che viene utilizzata è la stessa degli autisti Uber.

Non è previsto nessun contratto di lavoro (neanche in forma autonoma) che legghi UberEats con i *riders*. La piattaforma si ritiene un mero mediatore che permette di far incontrare domanda e offerta. Sussiste un rapporto giuridico (o meglio accordo tacito) tra fattorini e ristoranti, per questo la piattaforma dovrebbe funzionare solo come *marketplace*.

La piattaforma prevede un riconoscimento a cottimo per ogni consegna effettuata composta a una quota fissa di 2 euro e una variabile che dipende dai chilometri impiegati per tale consegna. La consegna ha un costo fisso per il cliente 2,50 euro.

A differenza delle altre piattaforme, UberEats non gestisce i turni dei *riders* e per questo il sistema di organizzazione risulta essere molto flessibile.

2.1.6 *Foodracers*

È una delle piattaforme più giovani del settore ed è particolarmente diffusa in una cinquantina di città di dimensioni medio-piccole del Nord Italia. Nasce a Treviso nel 2015 per mano del trevigiano Andrea Carturan il quale afferma, in un'intervista, che i punti di forza che contraddistinguono la sua piattaforma sono, innanzitutto,

¹⁴ Ivi

¹⁵ Art. g), Contratto Glovo (febbraio 2017)

l'italianità (per nascita) e, in secondo luogo, il “micro” contesto (per dimensioni rispetto agli altri *competitors* internazionali) in cui opera¹⁶.

Foodracers non stipula alcun contratto di lavoro con i propri *racers*, bensì intercorre un rapporto giuridico di collaborazione occasionale solo tra fattorini e clienti, infatti, a conclusione della consegna al *racer* viene inviata attraverso *e-mail* una ricevuta di pagamento a nome del cliente “di attività occasionale di consegna di cibo a domicilio”. Per i *racer* sono previsti dei bonus di 5 euro, una tantum, raggiungibili in base al numero di consegne effettuate in una fascia oraria (pranzo o cena) e sono spendibili nella piattaforma entro una settimana da quando sono stati raggiunti. In altre parole, riguarda la possibilità di effettuare un ordine a nome del *racer*, il quale non paga le spese di consegna e riceve uno sconto di 5 euro applicabile al prezzo complessivo dell'ordine effettuato.

Il costo di consegna al cliente è variabile (parte da un minimo di 2,50 euro) e dipende dalla lontananza rispetto al ristorante in cui si è effettuato l'ordine. L'intero costo della consegna viene corrisposto dal cliente al *racer*.

2.2 Le forme contrattuali delle piattaforme: tra co.co.co. e prestazione autonoma occasionale

Come delineato precedentemente, le forme contrattuali applicate dalle piattaforme di *food delivery* nei confronti dei *riders* sono di due tipi: da una parte troviamo collaborazioni coordinate continuative (Foodora e JustEat), dall'altra troviamo prestazioni di lavoro occasionale di lavoro autonomo, c.d. ritenuta d'acconto, che si differenziano in base al soggetto con cui si instaura il rapporto giuridico, cliente (Foodracers) o ristorante (UberEats, Glovo e Deliveroo).

Le due regolazioni dei rapporti di lavoro si differenziano sotto il profilo fiscale, assicurativo e previdenziale, mentre convergono rispetto alla natura autonoma del lavoro.

Sul piano fiscale, infatti, i contratti di lavoro co.co.co. sono disciplinati dall'art. 2, commi 26 e ss, l. 335/1995 che prevede il versamento di due terzi della contribuzione da parte del committente e il restante un terzo da parte del collaboratore. Gli obblighi che ne derivano per le parti sono l'iscrizione obbligatoria da parte del lavoratore alla

¹⁶ <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/foodracers-food-delivery/>

gestione separata dell'INPS, di contro il committente deve effettuare i versamenti previsti per legge. Mentre per i contratti di collaborazione autonoma occasionale, l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS scatta solo se il reddito che ne deriva è superiore a 5.000 euro annui, nonostante questo il committente deve effettuare una trattenuta del 20% a titolo di acconto Irpef. Rispetto a questo, le piattaforme, come nel caso di Deliveroo, esplicitano nel contratto che il lavoratore non ha percepito redditi superiori ai limiti di legge a seguito di contratti di collaborazione occasionale¹⁷, e nel caso in cui il tetto massimo venga sfiorato questi debbono immediatamente avvisare la piattaforma e svolgere l'attività in regime di partita Iva¹⁸.

Dal punto di vista assicurativo solo i contratti co.co.co prevedono l'iscrizione all'INAIL a carico del committente¹⁹. Questo dato risulta essere di particolare rilevanza se si pensa alla pericolosità del lavoro stesso. L'assenza di articoli nei contratti che citino, almeno in parte, la questione sicurezza sul lavoro deve far originare un pensiero critico rispetto ad un tema così importante per il diritto del lavoro. Il tema della sicurezza sul lavoro non può esaurirsi, per i *riders* che utilizzano come mezzo di trasporto la bicicletta, nell'obbligo del caschetto durante le consegne. A seguito delle diverse manifestazioni dei *riders* e all'aumento dell'attenzione mediatica ed istituzionale sul tema, diverse piattaforme hanno iniziato a stipulare polizze assicurative a favore dei propri lavoratori in caso di incidente o morte durante lo svolgimento del lavoro. Così come affermato da Magnani nel 2017, in riferimento ad UberEats, bisogna sottolineare le esigue indennità previste in caso di infortunio, per non parlare dell'indennità in favore dei superstiti in caso di morte in servizio di 30.000 euro. Cifre che si possono definire ridicole se paragonate con quelle delle altre categorie di lavoratori subordinati e non.

L'autonomia come caratteristica fondante del lavoro dei *riders* è chiara ed esplicita sia nei contratti co.co.co. sia nelle collaborazioni autonome occasionali. Per esempio, Foodora prevede che il *rider* “agirà in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero

¹⁷ Quarta premessa Contratto Deliveroo (marzo 2017); art. h) Contratto Glovo (febbraio 2017)

¹⁸ Quarta premessa Contratto Deliveroo (marzo 2017)

¹⁹ Art. 12 Contratto Foodora (marzo 2016); art. 12.2 Contratto JustEat (giugno 2017)

a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere²⁰”. Secondo JustEat, invece, il *rider* “resta libero di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità²¹”. Infine, Deliveroo risulta essere più incisivo, prevedendo nel contratto, rispetto all’elemento di volontà di costituire un rapporto di lavoro autonomo “l’elemento determinante del consenso²²”.

2.3 Eterogeneità nei compensi

Come abbiamo visto sino ad ora, se l’oggetto della prestazione è uguale per tutte le piattaforme di *food delivery*, non vale lo stesso per il compenso.

Sono presenti diversi tipi di modelli che differiscono tra loro, che possiamo ricondurre a due matrici.

La prima è quella del compenso orario, che può essere calcolato sulla base delle ore di disponibilità (Foodora prima del cambiamento del contratto) o alle ore di lavoro effettivo (JustEat).

La seconda matrice prevede un compenso legato al cottimo, che può essere fisso (uguale per ogni consegna, es. Foodora) oppure variabile (determinato dal chilometraggio percorso per effettuare una consegna, es. Foodracers, Glovo e UberEats).

Sono presenti poi altri modelli ibridi, che aggiungono al compenso orario fisso un bonus a consegna, come nel caso di Deliveroo (7 euro fissi all’ora più un bonus di 1,50 euro a consegna). È peculiare il modello ibrido di JustEat, che prevede un compenso orario fisso più delle variabili in base alle condizioni meteo (1 euro in più per ora lavorata in caso di pioggia), alle festività e prefestività (0,50 euro o 0,25 euro in più per ora lavorata) e al numero delle consegne (1 euro in più per ogni consegna oltre la quinta consecutiva²³).

Nonostante le piattaforme non convergano nelle modalità di determinazione del compenso, si evidenzia un’analogia legata alla unilateralità nella sua determinazione, senza margini di trattativa per i *riders*.

²⁰ Art. 1 Contratto Foodora (marzo 2016)

²¹ Premessa 3 Contratto JustEat (giugno 2017)

²² Art. 8.1. Contratto Deliveroo (marzo 2017)

²³ Art. 7 Contratto JustEat (giugno 2017)

Le mance sono un aspetto importante nel reddito percepito dai lavoratori, per questo motivo risulta necessario accennare alle modalità cui sono sottoposte. Le mance sono rilasciate dal cliente nei confronti del *rider*, mediante l'app (UberEats, Foodora, Deliveroo), durante l'effettuazione dell'ordine, ovvero di persona nel momento della consegna (Foodracers). Diversi *riders* sottolineano come sia maggiore la percentuale di clienti che rilascia la mancia *online*, piuttosto che di persona, forse per la semplicità dell'operazione (un semplice "click"). Curioso è notare che la mancia *online* viene rilasciata a priori, senza aver valutato il servizio svolto dal *rider*.

2.4 Divisa e bauletto

Tutte le piattaforme di *food delivery* forniscono ai propri *riders* un bauletto, marchiato con il nome o il logo dell'azienda, per effettuare le consegne. Inoltre, ad esclusione di Foodracers, tutte le altre piattaforme forniscono una divisa, in modo che i propri *riders* siano ben visibili, riconoscibili e che in qualche modo svolgano una funzione promozionale per la piattaforma stessa.

Nella maggior parte dei contratti è previsto il rilascio in comodato d'uso gratuito (solitamente dietro cauzione) del vestiario e del bauletto, in altri casi è gratuito (Deliveroo).

2.4.1 La manutenzione dei bauletti tra le norme in materia di sicurezza igienico sanitaria e la realtà

A carico dei *riders* è prevista la pulizia e la manutenzione del bauletto.

A proposito di questo aspetto, a fine 2019, è balzato agli occhi di una vasta platea di soggetti il problema del rispetto delle norme igienico-sanitarie nel trasporto degli alimenti da parte dei *riders*. Successivamente all'iniziativa della Procura di Milano di fare chiarezza attorno alle piattaforme di *food delivery*, l'Osservatorio sul trasporto del cibo (OITA), è rimasto insoddisfatto per il poco rilievo dato all'utilizzo scorretto dei bauletti e relative violazioni di legge in materia igienico-sanitaria. OITA come "polo consultivo e propositivo con la finalità di indagare e approfondire le tematiche

connesse al trasporto del cibo, dei prodotti freschi in genere”²⁴, ha avviato un’indagine sulla possibile violazione della normativa sanitaria, ed dai risultati emerge che i *riders* non abbiano ricevuto informazioni pratiche per il trasporto di alimenti freschi conto terzi e che non dispongano degli strumenti e del materiale necessario per la manutenzione e la pulizia dei bauletti, come prescritto dalla normativa HACCP²⁵.

2.5 Durata e recesso dal lavoro

È presente una divergenza tra le piattaforme anche sotto il profilo della durata e sul regime del recesso dal contratto.

Da un lato, Foodora e JustEat, prevedono una breve durata del contratto, di un mese o anche meno, mentre Deliveroo prevede che i contratti stipulati nell’anno abbiano termine il 31 dicembre dello stesso. UberEats e Foodracers, invece, non stipulando un contratto prevedono solo singole collaborazioni autonome stipulate di volta in volta con i clienti o i ristoranti, nel quadro di un rapporto di intermediazione a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il recesso, Glovo prevede che questo possa essere fatto valere in qualsiasi momento senza nessun preavviso. Mentre Deliveroo e Foodora prevedono un obbligo di preavviso, salve le ipotesi di giusta causa. Altri contratti prevedono che il contratto si risolva ai sensi dell’art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa) nel caso in cui il *rider* “non effettui la consegna prevista in almeno tre occasioni” e “nei casi in cui il collaboratore effettui meno di cinque corse nell’arco di tre mesi”²⁶.

2.6 La determinazione del tempo e del luogo di lavoro

2.6.1 *Il tempo di lavoro: tra il sistema ad aggiudicazione a calendario e il sistema ad aggiudicazione immediata*

²⁴ <https://oita-italia.com/chi-siamo/>

²⁵ <http://www.spazifood.it/wp/food-delivery-sotto-accusa/>

²⁶ Art. 7 Contratto Deliveroo (marzo 2017; Art. 8 Contratto JustEat (giugno 2017))

Le piattaforme prevedono due sistemi che “organizzano” il tempo di lavoro dei *riders*. Da una parte troviamo le piattaforme che strutturano la turnazione mediante un calendario, dall'altra parte troviamo un sistema libero. Questa differenza è legata all'inquadramento contrattuale che adottano le app, co.co.co. o prestazione di lavoro autonoma occasionale.

Le piattaforme che corrispondono compensi su base oraria, oltre a Foodracers, per evitare un numero eccessivo di *riders* da pagare per ogni turno, strutturano un calendario quotidiano stabilendo chi e quanti *riders* lavorino per ogni fascia oraria. Secondo questo sistema il lavoratore avanza nei confronti dell'*app* la propria disponibilità giornaliera e oraria con circa una settimana di anticipo, dopo di che la piattaforma, integrando i dati, stila un calendario accettando o meno le disponibilità pervenute.

Le piattaforme che tendenzialmente prevedono un sistema di aggiudicazione libera sono quelle a cottimo. Il lavoratore quando vuole può attivarsi sull'*app* e dare la propria disponibilità, nel caso in cui non riesca ad aggiudicarsi degli ordini non viene retribuito e il rischio d'impresa ricade interamente su di lui.

Il sistema ad aggiudicazione a calendario c.d. *slot* può essere libero o vincolato. Libero in quanto chi si prenota prima viene accettato e confermato nel calendario prima degli altri, mentre quello vincolato è legato ad un algoritmo che sceglie quali *riders* possono lavorare. L'algoritmo opera sulla base del *rating*, ossia il punteggio assegnato ad ogni rider dai clienti e ad altri fattori di produttività di cui è a conoscenza la piattaforma.

Rispetto alla revoca della disponibilità, nel sistema ad aggiudicazione immediata, come funziona per UberEats, il *rider* è libero di dare la propria disponibilità o rifiutare un ordine.

La situazione si fa più complessa nel sistema di aggiudicazione a calendario, in quanto alcuni contratti prevedono come clausola risolutiva espressa la mancata disponibilità o il rifiuto dell'esecuzione della consegna al di sopra della seconda occasione. Il sistema a *slot* non rende libero il lavoratore di scegliere con grande flessibilità i turni e le proprie disponibilità, soprattutto se si verifica un evento che non permette al *rider* di espletare la sua mansione. Si è quindi legati alla

calendarizzazione e, nondimeno, nel caso di mancata esecuzione si incorre in sanzioni per inadempimento contrattuale.

Nel caso di inattività per tempi prolungati le piattaforme agiscono in modo diverso. Alcune, come per esempio Foodora, richiedono un minimo di consegne a pena di risoluzione²⁷, mentre altre, come Deliveroo e Foodracers, non penalizzano i propri *riders*, i quali possono tornare in attività quando vogliono e alle medesime condizioni iniziali.

2.6.2 Il luogo del lavoro: tra hotspot e zone

Le piattaforme che utilizzano il sistema ad *hotspot* prevedono che il *rider* possa effettuare il *log-in* nell'*app* solo in alcune zone ad elevato numero di consegne, in questo modo vengono conteggiate le ore di lavoro e quelle di disponibilità senza includere il tempo di spostamento dal domicilio all'*hotspot*. Deliveroo, a seguito di una forte insistenza da parte dei propri *riders* ha deciso di convertire il sistema ad *hotspot* a sistema a zone. Quest'ultimo sistema prevede la divisione del territorio in zone, per questo motivo ad ogni zona sono corrisposti dei *riders*, che effettuano più consegne possibili in un luogo delimitato.

UberEats rappresenta un'eccezione, poiché si può fare il *log-in* in qualsiasi luogo d'Italia, in cui è presente la piattaforma, senza alcun vincolo territoriale.

2.7 Interazione tra il *rider* e la piattaforma: tra *chat* e *Bot*

Nel momento in cui un *rider* si trova in una situazione di incapacità nello svolgimento della prestazione lavorativa insorge la necessità di comunicare con la piattaforma.

Le piattaforme utilizzano, per comunicare con i propri *riders*, delle chat di gruppo (molto gettonato è il canale WhatsApp), nelle quali sono inseriti oltre che tutti i *riders* della zona, anche un *dispatcher*, ossia un responsabile che si occupa di seguire gli ordini e rispondere alle esigenze dei fattorini *on-line*. Grazie a queste chat nel caso di difficoltà legate alle consegne, cambio turni e rilascio di ordini il *dispatcher* svolge il ruolo di mediatore tra i *riders* e modifica i calendari di




²⁷ Art. 7 Contratto Foodora (marzo 2016)

turnazione. Questo strumento con la scusante di essere di difficile gestione è stato accantonato, da diverse piattaforme, a favore di un sistema di notifiche tramite Bot. In questo sistema il *rider* si interfaccia con un *account* aziendale, del tutto impersonale, a differenza di quello precedente, che risponde sollecitato dalle singole richieste.

Secondo Cavallini, il passaggio tra le due modalità di interazione può ricondursi ad una paura della piattaforma nei confronti dei *rider*, i quali collettivamente possono usare lo strumento per avanzare richieste all'azienda.

Tabella n. 1 Le piattaforme: contratti, retribuzione e costi (al 31 dicembre 2017)

Piattaforma	Forma contrattuale	Misura e modalità di determinazione del compenso	Costo per il cliente
	Co.co.co	4 euro lordi a consegna	Costo fisso a consegna di 2,50 euro
	Collaborazione autonoma occasionale	7 euro per ora di disponibilità + 1,50 euro lordi a consegna	Costo fisso a consegna di 2,50 euro, sovrapprezzo di 2 euro per ordini inferiore a 15 euro
JUST EAT	Co.co.co con società diversa	6,50 euro netti per ora di disponibilità/4 euro netti per ogni periodo in cui il <i>driver</i> ha comunicato la propria disponibilità + indennità pioggia, festivi, prefestivi e bonus consegne numerose	Costo di consegna variabile, gratuita in certe zone o che superano un determinato ammontare

	Collaborazione autonoma occasionale con il ristorante	Compenso a consegna comprensivo di 2 euro voce fissa + voce variabile dipendente dal chilometraggio	Costo fisso di consegna di 2,50 euro
	Collaborazione autonoma occasionale con società diversa	Compenso a consegna variabile secondo chilometraggio	Costo di consegna variabile compreso tra 1,90 e 4,90 euro
	Collaborazione autonoma occasionale con il cliente	Compenso a consegna variabile secondo chilometraggio	Costo di consegna variabile a partire da 2,50 euro

Fonte: Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie delle gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto. Cavallini (2017)

III

LA QUALIFICAZIONE DEL LAVORO DEI *RIDERS*: TRA SUBORDINAZIONE, AUTONOMIA E FATTISPECIE IBRIDE

3.1 La questione qualificatoria

Il processo di trasformazione e digitalizzazione delle imprese sta influenzando il mondo del lavoro e sta scardinando l'impianto normativo esistente. È avvenuto un massiccio cambiamento nelle relazioni che regolano i rapporti di lavoro, passando da un inquadramento di tipo verticistico e gerarchico ad uno orizzontale con gerarchia piatta.

Il mercato del lavoro è mutato e con esso è mutato anche lo stile di vita delle persone. Vivendo e lavorando in modo sempre più isolato è comunque possibile accedere con grande facilità a beni e servizi che prima erano solo accessibili esclusivamente in loco. Questo nuovo spazio ha aperto aree nel mercato del lavoro non esistenti fino a poco tempo fa.

Dal punto di vista della produzione legislativa gli Stati europei non sono riusciti a tenere il passo con lo sviluppo di questi nuovi settori del mercato del lavoro, tantomeno di creare un *corpus* in grado di sostenere le esigenze di tutela dei *gig workers*. Attualmente si stanno utilizzando vecchi paradigmi in modo non efficace cercando di sostenere il cambiamento.

In un mercato del lavoro sempre più frammentato a seguito della nascita di forme di lavoro inedite e strettamente collegate allo sviluppo dell'economia digitale, l'attuale sistema giuridico di qualificazione del lavoro sembra incapace di recepire le crescenti complessità. Il nostro ordinamento prevede una forma dicotomica che si caratterizza dalla presenza del lavoro autonomo e del lavoro subordinato. Queste categorie alternative sono nate nel '900 come risposta al compromesso sociale fordista dato dall'asimmetria di forza e di potere tra datori di lavoro e lavoratori. Il lavoratore, in quanto contraente debole, ha necessitato di tutele specifiche contro possibili forme di sfruttamento da parte del datore di lavoro, secondo i principi di solidarietà, eguaglianza e giustizia sociale che da sempre hanno mosso l'azione del diritto del

lavoro. Il diritto del lavoro si è occupato, soprattutto in una prima fase, di tutelare la categoria subordinata. Successivamente si sono sviluppate forme di lavoro autonomo considerate obiettivamente deboli, alle quali è stato esteso un limitato ambito di tutela. Nonostante questa impostazione, il nostro ordinamento si caratterizza per un sistema che prevede gradi di tutele significativamente differenti.

Il contesto economico, sociale, politico e tecnologico è rapidamente mutato rispetto a quello che ha dato origine alla classica dicotomia “subordinato/autonomo”. Negli ultimi decenni l’economia digitale ha dato vita a profili lavorativi completamente nuovi con specifiche esigenze di tutela, ma il diritto del lavoro non è riuscito a tenere il passo del cambiamento e si è sempre confrontato con la questione della qualificazione dei rapporti sulla base di un paradigma ancorato ad elementi superati.

L’Italia è ferma alla forma dicotomica del nostro ordinamento giuridico che si sviluppa attraverso le due fattispecie; per questo motivo è forte il dibattito giuslavoristico relativo alla flessibilità o meno delle stesse di contenere al proprio interno il lavoro digitale mediante piattaforme. Così come la giurisprudenza, anche le ricerche accademiche propongono visioni differenti del fenomeno. Ciò che ne deriva è una situazione di forte incertezza e precarietà per i lavoratori che non possono essere qualificati appieno all’interno delle due categorie. Inoltre, a causa di inerzia nella produzione legislativa, ci troviamo in un contesto caratterizzato da forti disuguaglianze tra le varie categorie di lavoratori, che la giurisprudenza ha cercato di colmare.

La difficoltà nella produzione legislativa è da ricondursi in parte alla caratteristica di eterogeneità delle piattaforme on-line, le quali nonostante forniscano servizi pressoché simili, si differenziano per i rapporti e le modalità attraverso cui interagiscono con i lavoratori. Dalle più famose come Foodora, Deliveroo e JustEat, alle più recenti come Glovo e Foodracers.

È possibile delineare una serie di orientamenti sviluppati dagli studiosi del diritto del lavoro come risposta alla questione qualificatoria e regolativa del lavoro prestato mediante piattaforme digitali.

Biasi (2018), al contrario degli ultimi orientamenti della giurisprudenza, si rifà al caso dei *pony express* degli anni ’80, ed afferma il carattere autonomo della prestazione lavorativa, poiché i *riders* si “auto-organizzano” rispetto al luogo e ai

tempi del lavoro. L'autore sostiene la riconducibilità del lavoro prestato mediante piattaforme digitali alle collaborazioni coordinate continuative (ex art. 409 c.p.c.) e sarebbe da escludersi l'applicabilità della disciplina in tema di collaborazioni eterorganizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Secondo Ichino (2018), invece, il lavoro prestato mediante piattaforme dovrebbe ricondursi all'esperienza belga delle *umbrella companies*, cioè delle cooperative mutualistiche di intermediazione. Questo fenomeno verrà trattato in seguito.

Loi (2017) propone un approccio che va oltre alla questione qualificatoria, sostenendo che i diritti riconosciuti ai *gig-workers* debbano essere strettamente collegati ai rischi in cui può incorrere il lavoratore. I rischi che Loi identifica per questa categoria di lavoratori sono legati all'occupazione, al reddito, alla formazione, alla disconnessione e alla pensione, giungendo alla conclusione che sono gli stessi rischi a cui sono sottoposti tutti gli altri lavoratori subordinati.

A differenza dei precedenti, Prassl e Risak (2017) sostengono che non sia utile soffermarsi sulla presenza o meno degli elementi di qualificazione classici che definiscono le fattispecie, quanto piuttosto ricercare chi eserciti la funzione di datore di lavoro. Dall'individuazione del datore di lavoro dovrebbero ricadere le tutele previste per il caso in oggetto.

De Stefano (2017) analizza la questione regolativa attraverso un approccio globale che non prende in considerazione solo il lavoro nella *gig economy*, ma esamina la diffusione dei lavori non standard. Secondo l'autore, definire in modo unitario la categoria risulta impossibile viste le differenze tra le piattaforme. Questo nonostante le piattaforme organizzino il lavoro secondo modalità già previste dal nostro ordinamento; per questo motivo le fattispecie esistenti sarebbero in grado di assorbire il lavoro prestato mediante piattaforme digitali. Aldilà della qualificazione, De Stefano, ritiene necessario estendere un *corpus* di tutele con particolare riferimento ai principi e diritti fondamentali sanciti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Infine, Perulli (2017) riconoscendo i limiti della forma dicotomica nella qualificazione dei rapporti di lavoro, ritiene che questo problema si possa superare attraverso l'individuazione di un *tertium genus*. Studiando le esperienze regolative francesi e inglesi, propone una categoria intermedia legata alla condizione di lavoro "autonomo economicamente dipendente" alla quale deve essere estesa una tutela che

risponda alle peculiari esigenze della stessa. La tutela prevista risponde a due logiche, la prima di tipo specifica perché ne riconosce le esigenze della categoria, la seconda di tipo universalistico in quanto estende le tutele di base previste per il lavoro subordinato. Secondo l'autore solo riconoscendo una categoria intermedia è possibile riconoscere la dignità del lavoratore, il che risulta impossibile con le classiche fattispecie. Infatti, il problema non risulta essere tanto quello della qualificazione quanto quello della regolazione, ossia delle tutele che direttamente ricadono dall'una o l'altra categoria e che sono in un qual modo differenti. Mi spiego meglio: anche se è possibile ricondurre il lavoro dei *gig-workers*, o meglio dei *riders*, all'interno della categoria del lavoro autonomo in base agli elementi che la definiscono, le tutele che ne deriverebbero non sarebbero in grado di ricomprenderne le esigenze specifiche. Il diritto del lavoro deve necessariamente scomporsi e ricomporsi mantenendo ben saldi da un lato i principi e i valori che lo muovono e dall'altro il mutamento perpetuo del contesto in cui opera. Perulli, nella sua teorizzazione va oltre la sola questione formale dell'inquadramento per comprendere una dimensione globale che tiene conto della complessità per riconoscere la dignità dei lavoratori. Rispetto al caso dei *riders*, seguendo questa teorizzazione, Perulli afferma che “Se in ipotesi i postini di Foodora sono qualificabili come lavoratori autonomi (o collaboratori coordinati e continuativi ai sensi del nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.) in base alle categorie normative vigenti (perché non sottoposti a potere direttivo e liberi di accettare o meno gli incarichi), poco interessa (*de iure condito*) rilevare la “perdurante validità” delle nostre categorie normative, ovviamente capaci di qualificare, in un senso o nell'altro, quei rapporti; è piuttosto il caso di preoccuparsi (*de iure condendo*) che quei postini, pur formalmente autonomi, possano percepire, in ipotesi, una retribuzione del tutto inadeguata rispetto alla prestazione resa, al di fuori di ogni controllo di adeguatezza sociale *ex art. 36 Cost.*; rimangano esclusi dalle protezioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro *ex art. 2087 c.c.*; siano soggetti ad un recesso *ad nutum* da parte della piattaforma, magari con il semplice preavviso o senza neppure questa minima precauzione [...] e non abbiano diritto ad accedere ai diritti sindacali, in quanto prestatori autonomi²⁸”.

²⁸ <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-Jobs-Act-del-lavoro-autonomo-e-agile-come-cambiano-i-concetti-di-subordinazione-e-autonomia-nel-d/5670.aspx>

Anche Aloisi (2016) condivide la previsione di un *tertium genus*, e lo fa successivamente ad una ricognizione attorno alle proposte di regolazione e alle sentenze europee e nazionali.

Questi orientamenti sono frutto di indagini giuslavoristiche affrontate dagli studiosi del diritto soprammenzionati. Queste indagini cercano di rispondere alla complessa realtà in costante evoluzione del lavoro digitale. Come si vedrà in seguito, la giurisprudenza seguirà questi orientamenti solo in parte.

3.2 L'Unione Europea

L'Unione Europea ha recepito, solo in parte, l'importanza di deliberare norme di *softlaw* per colmare quelle che sono le lacune normative dei singoli Paesi in tema di *gig economy*. Dato il velocissimo sviluppo di questo settore del mercato del lavoro, nel giugno 2017 il Parlamento Europeo ha chiesto delle linee guida in materia di *sharing economy* allo scopo di colmare i vuoti legislativi dei vari Paesi europei e garantire a tutti i *gig worker* degli standard minimi di tutele, condizioni di lavoro eque e protezioni sociali.

A novembre dello stesso anno, i Capi di Stato e di Governo dell'UE si sono riuniti nel vertice straordinario di Göteborg e hanno promulgato un documento di particolare rilevanza, il "Pilastro europeo dei diritti sociali", uno strumento di *softlaw* contenente venti principi guida non vincolanti per gli stati membri, che affronta i temi delle pari opportunità e accesso nel mercato del lavoro, la garanzia di condizioni di lavoro eque e il tema della protezione sociale ed inclusione²⁹. L'obiettivo di questo documento è quello di ri-costruire un'Europa sociale partendo da principi riconosciuti in ogni Stato membro dell'Unione.

La promulgazione del "Pilastro europeo dei diritti sociali", ha dato seguito a diverse iniziative sempre di stampo europeo. La prima è stata l'adozione, da parte della Commissione Europea, nel dicembre dello stesso anno, di una proposta di direttiva volta a garantire la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro in tutta l'UE. La direttiva verte sull'obbligo, a carico dei datori di lavoro e delle piattaforme digitali, di informazione nei confronti dei propri lavoratori riguardo alla loro

²⁹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it

condizioni di lavoro, con particolare attenzione a coloro che sono impiegati attraverso forme contrattuali atipiche e precarie. L'obiettivo è quello di tutelare tutti i lavoratori, in particolare quelli della *gig economy* attraverso contratti più trasparenti e retribuzioni adeguate.

Successivamente alla promulgazione di questi principi, la CGUE (Grande Sezione) nella sentenza 20 dicembre 2017-C-434/15, si è espressa a favore dell'Asociación Profesional Elite Taxi (un'associazione professionale di tassisti di Barcellona) contro la piattaforma Uber, perché ritenuta lesiva delle regole sulla leale concorrenza. La piattaforma Uber dichiarava di svolgere solo un servizio di intermediazione che consisteva nella messa in contatto, mediante un'applicazione, di conducenti di auto non professionisti e clienti. Questi conducenti utilizzavano la propria automobile in una condizione di totale mancanza di autorizzazioni o licenze per il trasporto di persone. La sentenza ha riconosciuto e qualificato Uber come servizio di trasporto, e non come servizio di intermediazione, obbligandolo a sostenere le conseguenze del differente inquadramento giuridico dei propri autisti³⁰. Questa sentenza è stata da un lato il primo concreto segnale che ha definito il ruolo ricoperto dalle piattaforme digitali nella *gig economy*, dall'altro ha aperto un forte dibattito giuslavoristico circa la qualificazione del lavoro.

La CGUE (Grande Sezione) con sentenza 10 aprile 2018-C-320/16, si è ulteriormente espressa su Uber, in particolar modo sui servizi di UberPop Francia. In questa occasione ha stabilito che essendo il servizio medesimo a quello spagnolo, gli "Stati membri possono vietare e reprimere l'esercizio illegale di un'attività di trasporto come quella esercitata tramite UberPop senza dover previamente notificare alla Commissione il progetto di legge che stabilisce il divieto e le sanzioni penali per tale esercizio³¹".

Queste sentenze sono essenziali, in quanto forniscono orientamenti giuridici rispetto al lavoro prestato attraverso le piattaforme digitali. Il "dilemma" della definizione del rapporto giuridico persiste, ma le possibilità di sviluppo sono eterogenee.

³⁰ Sentenza della Corte del 20 dicembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain (C-434/15 v. comunicato stampa n. 136/17)

³¹ Sentenza della Corte del 10 aprile 2018, (C-320/16 v. comunicato stampa n. 39/18)

3.3 L'esperienza inglese

L'Inghilterra, così come l'Italia, si regge su un sistema di qualificazione dei rapporti di lavoro dicotomico prevedendo le opposte categorie: *self-employed* ed *employee*. I problemi di qualificazione emergono anche qui e si possono ravvisare in una sentenza del Giudice di Londra che ha dichiarato i lavoratori Uber non come lavoratori autonomi, né come lavoratori subordinati, bensì come *worker*. Nella causa intentata da due ex-driver, James Farrar e Yaseen Aslam contro Uber, il Giudice di Londra mediante sentenza del 28 ottobre 2016 si è discostato dalle sentenze della Grande Sezione Europea, ed ha dichiarato i *drivers* come categoria di lavoro intermedia e ha riconosciuto loro alcune tutele del lavoro subordinato (*employee*), escludendone altre. Viene riconosciuto nei loro confronti il diritto al salario minimo nazionale, il diritto alle ferie pagate, il diritto all'orario lavorativo (massimo 48 ore a settimana) e il diritto alla non discriminazione. Nonostante questo, sono esclusi dalle tutele in caso di licenziamento illegittimo riservate a lavoratori subordinati.

L'ordinamento inglese classifica i lavoratori come *worker* quando sussistono sei requisiti. Il primo requisito è la sottoscrizione di un contratto in cui un lavoratore si impegna a svolgere, dietro compenso, una prestazione. Non è necessario che il contratto sia scritto, basta un semplice accordo tra le parti. Il secondo requisito riguarda il compenso che può essere in denaro o in altre forme, come la promessa di una stipulazione di un contratto di lavoro nel futuro. Il terzo requisito è l'obbligatorietà nello svolgere personalmente il lavoro. Il lavoro può essere svolto da terzi solo in particolari e limitati casi. Il lavoratore deve lavorare per la piattaforma senza possibilità di rifiutarsi e per la durata del contratto/accordo previsto. Infine, l'ultimo requisito riguarda il fatto che il lavoratore non sta svolgendo una attività imprenditoriale, bensì sta lavorando per una piattaforma³².

3.4 L'esperienza francese

A seguito del processo di digitalizzazione e delle istanze sollevate dai lavoratori digitali, le iniziative politiche e normative francesi hanno posto l'attenzione sui risvolti che questa novità avrebbe creato nel mondo del lavoro e in

³² <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

particolare nei confronti dei lavoratori. Sono stati trattati vari diritti connessi al lavoro digitale, in particolar modo è stato affrontato il diritto alla disconnessione. A differenza dell'esperienza inglese e quella italiana, la legislazione francese ha espressamente previsto una norma che disciplina il lavoro su piattaforma digitale. A seguito dei risultati di una commissione, incaricata dal Governo francese, di studiare gli effetti dell'*economy on-demand* sulla condizione di lavoro dei lavoratori digitali, il Parlamento ha approvato la legge n. 2016-1088. Questa legge, all'art. 60, qualifica i lavoratori come autonomi e pone fine al dibattito sulla loro qualificazione. Ai lavoratori digitali viene riconosciuto lo status di lavoratore autonomo (*travailleurs indépendants*) ma vengono estesi dei diritti tipici della subordinazione, allo scopo di creare un *corpus* di tutele minime per proteggere la particolarità del lavoro su piattaforma. Questa legge sancisce, in capo alle piattaforme, l'obbligo di formare i lavoratori e di stipulare delle assicurazioni contro gli infortuni, mentre ai lavoratori vengono riconosciuti i diritti sindacali (formare e aderire ai sindacati, nonché prendere parte all'azione collettiva) e alcuni diritti di previdenza sociale³³.

3.5 I tentativi normativi in Italia

Anche in Italia la giurisprudenza ha cercato di confinare la “zona grigia” entro cui le piattaforme lavorano. La produzione normativa ha tentato di tenere il passo con la giurisprudenza. Nonostante questo, come precedentemente riportato, le posizioni dei giuslavoristi italiani sono diverse. Tra loro, c'è chi sostiene che le fattispecie classiche siano in grado di assorbire queste nuove forme di lavoro, chi sostiene invece che debba essere creata una forma ibrida, mentre chi ritiene che andando oltre la questione qualificatoria, sia necessario creare uno “zoccolo duro” di tutele che rispondano alle esigenze dei lavoratori digitali.

Di seguito si svilupperanno i tentativi di regolazione normativa e i diversi orientamenti giurisprudenziali italiani.

3.5.1 La legislazione italiana sul lavoro prestato mediante piattaforme digitali (rider e non solo)

³³ Artt. L. 7341-1 – L. 7342-6 Code du Travail

Il processo di digitalizzazione del lavoro ha portato il legislatore ad interrogarsi sulla qualificazione del lavoro digitale. Dal 2015 il Parlamento italiano ha dimostrato il proprio interesse sulla questione della regolazione del lavoro digitale. Attraverso un percorso tortuoso si è giunti alla promulgazione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101.

In realtà l'attenzione nei confronti della questione regolativa è sorta ben prima della quarta rivoluzione industriale, in quanto si era reso necessario normare forme di lavoro flessibili e apparentemente non rientranti nelle categorie della subordinazione e dell'autonomia. Attraverso il pacchetto Treu (1997) e successivamente riformati dalla Legge Biagi del 2003 sono stati introdotti i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, allo scopo di adattare questi nuovi profili lavorativi alle esigenze sempre più flessibili del mercato. Questa esigenza regolatoria sanciva la nascita della categoria intermedia della parasubordinazione. La riforma Biagi ha tentato di arginare il fenomeno del lavoro subordinato celato dalle co.co.co., che eludeva le norme a tutela dei lavoratori subordinati, con l'introduzione delle collaborazioni a progetto. In questo nuovo panorama convivevano co.co.pro. e co.co.co, le ultime non furono mai abolite completamente, poiché, potevano essere stipulate solo nei confronti di determinate categorie di progetti. La riforma Fornero del 2012 ha limitato l'uso delle collaborazioni a progetto. Infine, il d.l.gs. n. 81/2015, cd. Jobs Act, ha soppresso le collaborazioni a progetto (mantenendo però le co.co.co.) ed ha voluto ricondurre una parte delle collaborazioni parasubordinate alla disciplina della subordinazione attraverso l'istituzione delle collaborazioni eterorganizzate. Questa scelta legislativa sembra portare avanti un orientamento giuslavoristico legato alla riconducibilità delle forme di lavoro della "zona grigia" in quelle della subordinazione. Questa soluzione ha aperto spazi interpretativi e di dibattito molto accesi ed ha posto interrogativi di senso ai giuslavoristi³⁴.

La prima proposta di legge sul tema della qualificazione del lavoro prestatore mediante piattaforma digitale è stata quella presentata l'8 febbraio 2017 da Airaudo ed altri recante il nome di: "Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente"³⁵. Questa proposta di legge si prefiggeva lo scopo di estendere ai lavoratori digitali la normativa sulle

³⁴ R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2017, pp. 382-383

³⁵ <https://www.camera.it/leg17/126?idDocumento=4283%0D>

collaborazioni eterorganizzate (art. 2, d.lgs 15 giugno, n.81), nello specifico il testo riporta l'estensione della normativa alle "prestazioni di lavoro le cui modalità di esecuzione sono organizzate o coordinate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, anche se rese prevalentemente o esclusivamente al di fuori della sede dell'impresa, e che richiedono, per svolgere la prestazione di lavoro, un'organizzazione, anche se minima, di beni e di strumenti di lavoro da parte del lavoratore, quali l'uso del proprio computer o di qualunque dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce, oppure del proprio mezzo di trasporto"³⁶.

Il d.d.l. n. 2934 del 5 ottobre 2017, presentato dal Senatore Ichino, recante il nome "Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale", intendeva definire i lavoratori dell'economia digitale come lavoratori autonomi, ai quali vengono riconosciute delle tutele minime attraverso la stipulazione di contratti di assistenza con le *umbrella company*.

Solo nel 2019, dopo un percorso caratterizzato da difficoltà governative, si è arrivati alla previsione di un *corpus* di norme specifiche per la tutela degli interessi dei *riders* attraverso il d.l 3 settembre 2019, n. 101 cd. Decreto Tutela Lavoro. Il decreto, in *primis*, definisce il concetto di piattaforme digitali come "I programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione³⁷", successivamente individua tutele differenti per i *riders* che lavorano attraverso contratti co.co.co (lavoro parasubordinato) oppure di collaborazione autonoma occasionale (lavoro autonomo). Ai *riders* inquadrati come collaboratori vengono estese le tutele della subordinazione mentre per gli altri viene stabilito un *corpus* di diritti e tutele minime. Ad ambedue le categorie viene riconosciuta, a partire dal 1° febbraio 2020, la copertura assicurativa (INAIL) obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, totalmente a carico delle piattaforme, le quali debbono anche sostenere l'intero onere rispetto agli adempimenti previsti dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (d.lgs n. 81/2008). Inoltre, viene riconosciuto il diritto

³⁶ Proposta di legge: AIRAUDO ed altri: "Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente", n. 4283 dell'8 febbraio 2017 <https://www.camera.it/leg17/126?tab=2&leg=17&idDocumento=4283&sede=&tipo=>

³⁷ Art. 47-bis c. 2, Capo V-bis Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, d.l. 3 settembre 2019, n. 101

alla non discriminazione in particolare alla non esclusione o riduzione delle possibilità lavorative in caso di mancata accettazione della consegna³⁸. Infine, i contratti debbono essere obbligatoriamente in forma scritta pena risarcimento danni nei confronti del *rider*.

Con particolare riferimento ai *riders* con contratti co.co.co la norma estende le tutele a cui sono assoggettati i lavoratori subordinati, fatta eccezione per la tutela sul licenziamento illegittimo. È importante sottolineare che le tutele del lavoro subordinato vengono riconosciute solo ai *riders* che svolgono la prestazione lavorativa in modo esclusivamente personale, che questa prestazione sia continuativa e che sia organizzata dal committente, relativamente a luogo e tempi di lavoro (co.co.co. eterorganizzate)³⁹.

Per i *riders* che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo la norma ha individuato, invece, un *corpus* di diritti minimi. Viene introdotta una retribuzione oraria minima nei confronti dei *riders* che effettuano almeno una consegna in un'ora di disponibilità, se non ci dovessero essere consegne una retribuzione deve necessariamente essere corrisposta. La retribuzione minima oraria si intende aggiuntiva rispetto a quella legata alla consegna, è definita tra piattaforma e lavoratore e parametrata ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali. A livello di contrattazione collettiva sarà possibile definire i criteri per la determinazione del compenso complessivo, in assenza di questi sarà comunque vietata la retribuzione a cottimo, cioè legata alle singole consegne effettuate. Inoltre, per tutelare il lavoro svolto in situazione di particolare gravosità come la notte, nelle festività o in condizioni metereologiche, sfavorevoli deve essere riconosciuta un'indennità integrativa non inferiore al 10%⁴⁰.

Fermo restando che la norma entrerà in vigore decorsi 180 giorni dalla data di conversione del decreto, e quindi i suoi effetti non siano ancora tangibili, gli studiosi vedono questa norma come un primo tentativo, a maglie larghe, di regolare la parte più precaria e indifesa dei lavoratori. Non è quindi la soluzione definitiva ad un problema oramai strutturale del mercato del lavoro.

³⁸ https://www.corriere.it/economia/lavoro/19_ottobre_23/decreto-salva-impreses-cosa-cambia-rider-1a683a76-f5a5-11e9-ad25-1b4f9a2d3eb8.shtml?refresh_ce-cp

³⁹ <https://www.lavoroediritti.com/leggi-e-prassi/decreto-tutela-lavoro-testo>

⁴⁰ <https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/interventi-a-tutela-del-lavoro-e-per-la-risoluzione-di-crisi-aziendali-decreto-legge-n-101-2019.html>

3.5.2 Gli orientamenti della giurisprudenza

Discostandoci un po' nel tempo e facendo un salto negli anni '80 del secolo scorso, possiamo già trovare un orientamento giurisprudenziale che si accosta per similitudine al tema dei *riders*. All'epoca ai giudici era stato chiesto di esprimersi circa la natura, autonoma o subordinata, dei *pony express*, ovvero dei lavoratori che consegnavano plichi per conto di agenzie di recapito veloce con l'ausilio di motorini di proprietà o dell'azienda. L'esito della vicenda giudiziaria ha sancito la natura autonoma di questi lavoratori, riconoscendo che nonostante l'attività lavorativa venisse organizzata e coordinata direttamente dall'azienda, la libertà di rispondere o meno alla chiamata da parte dei fattorini era pattuita dalle parti. Questo elemento era incompatibile, secondo il giudice, con la natura subordinata della prestazione lavorativa, facendola confluire nella categoria della parasubordinazione, in particolare identificandola come collaborazione coordinata e continuativa⁴¹.

Quasi quarant'anni dopo, il Tribunale di Torino con sentenza del 7 maggio 2018, n. 778, riconosce i *riders* di Foodora come lavoratori autonomi.

Facendo un passo indietro è importante delineare brevemente il caso Foodora. Nel 2014 a Monaco di Baviera in Germania nasce la società di *food delivery* Volo GmbH, successivamente acquistata dalla società Rocket Internet, che decide di cambiarne il nome in Foodora e di spostarne la sede a Berlino. In Italia la piattaforma è approdata a Milano nel luglio 2015 e a Tornino nel settembre dello stesso anno per poi coprire altre città come Roma, Firenze e Bologna. Dal 31 ottobre 2018 Foodora è stata acquistata dall'azienda spagnola Glovo⁴².

Come tutte le altre piattaforme di *food delivery* si occupa di connettere *riders*, ristoratori e clienti allo scopo finale di consegnare cibo a domicilio. Il 24 febbraio 2017 l'azienda ha rilasciato un'intervista riportata poi sul notiziario "Agenzia Giornalistica Italiana" dove afferma che i propri *riders* sono ragazzi e ragazze di circa 23/24 anni, già occupati in altri lavori o studenti universitari, che decidono di investire il proprio tempo libero in un'attività redditizia. Questa attività, così come afferma Foodora, non è un'attività lavorativa in quanto il *rider* può decidere quando

⁴¹ E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, G. Giappichelli Editore, 2018, p. 16

⁴² https://www.agi.it/cronaca/cassazione_boccia_foodora_vittoria_rider-6941886/news/2020-01-24/

lavorare e quando accettare gli ordini, non esistono quindi obblighi da parte della piattaforma nei confronti dei *riders*.

La realtà, per chi lavora attraverso la piattaforma di Foodora sembra ben diversa. In una intervista di Radio Blackout nel 2016 i *riders* hanno espresso una posizione totalmente diversa dalla piattaforma, i quali non riscontrano questa soprammenzionata flessibilità. Secondo questi, la piattaforma lavora mediante turni su fasce orarie e la persona può dare la propria disponibilità, pur non sapendo se questa verrà accettata. Inoltre, nel caso in cui la piattaforma accetti la disponibilità oraria si sono verificati casi in cui unilateralmente ha modificato l'orario di disponibilità del *rider*. Dall'intervista è ulteriormente emerso che l'assegnazione dei turni è poco chiara, viene disposta da un algoritmo che intreccia più fattori: il *ranking* reputazionale, l'efficienza nelle consegne e la velocità di risposta alle chiamate. Quest'ultimo elemento è stato evidenziato anche in un'altra intervista rilasciata da un *rider* di Foodora, a Vice nel 2016, in cui afferma che più consegne si eseguono più si sale nella graduatoria di prenotazione dei turni, per contro i rischi sulla sicurezza e sulla salute aumentano di pari passo.

L'aspetto della sicurezza è molto importante in quanto più aumenta il lavoro più aumentano i rischi connessi, e la gravità aumenta se si pensa al contesto urbano in cui si svolge.

Un altro elemento che emerge dalle interviste è quello della incapacità da parte dei *riders* di comunicare con la piattaforma quando si tratta di evidenziare le situazioni di precarietà e le insoddisfacenti condizioni lavorative. L'unica possibilità dei *riders* per farsi ascoltare dalla piattaforma e per sollevare un dibattito sociale è quella della mobilitazione collettiva, così come è avvenuto nell'ottobre del 2016 a Torino. La reazione della piattaforma ha dimostrato poca propensione al dialogo, dichiarandosi dispiaciuta per le modalità attraverso cui i *riders* hanno manifestato e sottolineando il loro impegno nel garantire opportunità lavorative soprattutto ai giovani italiani che in modo flessibile possono occupare positivamente il loro tempo libero guadagnando qualche soldo. Le reazioni dei ristoranti non si sono fatte attendere. Tutti si sono dimostrati vicini ai *riders*, ma solo un ristorante ha deciso di recedere la

collaborazione con la piattaforma⁴³. Ci sono state delle ripercussioni da parte di Foodora nei confronti di ragazze che avevano preso parte alla manifestazione, così come si legge nell'intervista pubblicata da "La Stampa" il 10 ottobre 2016. Le due *riders* sono state sospese dalla piattaforma, impedendo loro di poter candidarsi per i turni di lavoro. Si può affermare che quest'azione per gravità è paragonabile al licenziamento di un lavoratore subordinato⁴⁴.

Ritornando alla sentenza di primo grado del 7 maggio 2018, n. 778, il Tribunale di Torino ha rigettato le istanze portate dai *riders* contro Foodora. I *riders* chiedevano l'applicazione della tutela contro il licenziamento illegittimo prevista per il lavoro subordinato, ravvisando nell'obbligo di disponibilità costante e continuativa elemento di subordinazione. Attraverso il rigetto il Tribunale ha stabilito che non erano obbligati a svolgere la prestazione lavorativa e per questo motivo non erano assoggettati al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro. Di fatto, gli elementi di svolgimento della prestazione lavorativa risultavano confacenti alla fattispecie di lavoro autonomo.

A meno di un anno dalla sentenza di primo grado la Corte d'Appello di Torino è tornata sul caso dei *riders* di Foodora, ribaltando la sentenza precedente. La sentenza n. 26/2019 ha stabilito che le prestazioni di lavoro dei *riders* siano da ricondursi alle c.d. collaborazioni organizzate dal committente (art. 2 d.lgs 81/2015), per le quali è prevista la disciplina del lavoro subordinato allorché la prestazione personale sia organizzata dal datore di lavoro in riferimento al luogo e ai tempi del suo svolgimento. Spettano ai *riders* le tutele previste dal lavoro subordinato, in particolar modo quanto previsto per i lavoratori del quinto livello del CCNL Logistica e Trasporto merci⁴⁵. La decisione dei giudici riconosce il lavoro dei *riders* come un "terzo genere".

Foodinho, avendo ereditato, nel frattempo il contenzioso di Foodora e ritenendosi insoddisfatto della sentenza di secondo grado ha ricorso in Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello di Torino. La Cassazione (sentenza 1663/2020) ha

⁴³ <https://www.wired.it/amp/156612/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/>

⁴⁴ D. Picco, *La condizione dei lavoratori nella Gig economy. Due casi reali*, Edizioni accademiche italiane, 2017

⁴⁵ <https://www.gflegal.it/news/68-articoli-2019/408-rider-la-corte-d-appello-di-torino-modifica-la-sentenza-del-tribunale-di-primo-grado-sul-caso-foodora-fusani-un-assist-importante-per-le-parti-sociali>

respinto il ricorso della piattaforma e ha riconosciuto il fatto che il lavoro prestato dei *riders* si colloca ancora in una zona grigia, dai confini labili e in un mercato in continua evoluzione, e per questo non è possibile ricondurla né al lavoro autonomo né al lavoro subordinato. A questo “terzo genere” debbono però essere riconosciute tutte le tutele del lavoro subordinato. Questa scelta è stata sostenuta, così come scrive la Cassazione, per tutelare gli interessi dei lavoratori considerati in condizione di debolezza economica nei confronti della piattaforma, stanti nella zona grigia tra subordinazione e autonomia, ma comunque meritevoli di un *corpus* di tutele⁴⁶. Inoltre, i giudici hanno spiegato che “dal primo gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente⁴⁷”.

Questa sentenza conferma l’orientamento di diversi giuslavoristi, secondo i quali sarebbe necessario discostarsi dalla questione qualificatoria tra subordinazione e autonomia, e partendo dalle esigenze di questo particolare lavoro costruire un’impalcatura solida di diritti ai quali vengano riconosciute le tutele dei lavoratori subordinati. A proposito degli orientamenti degli studiosi del diritto del lavoro, qui sotto un elenco degli orientamenti prevalenti.

3.6 Matchmaking

Una questione che sembra essere stata superata sia dalla giurisprudenza sia dalla legislazione italiana, alla luce delle nuove sentenze e norme emanate, è quella della qualificazione legata alla natura giuridica delle piattaforme digitali. Il dibattito è sorto attorno ad una duplice natura giuridica. Se una parte degli autori consideravano le piattaforme come vere e proprie attività di impresa legate al trasporto di cibi, o al trasporto di persone, l’altra parte intendeva il servizio prestato dalle piattaforme come un servizio di mera intermediazione tra l’utenza⁴⁸.

⁴⁶ Ibidem

⁴⁷ Art. 2 comma 1, d.lgs 15 giugno 2015, n. 81

⁴⁸ <https://labourlaw.unibo.it/article/view/9609>

Alcuni autori, così come afferma Faioli, vedono nella *gig economy*, e in particolare nelle piattaforme di *food delivery* un processo di *matchmaking*. Secondo le discipline economiche il *matchmaking* è il processo attraverso il quale in un ambiente configurato (il mercato del lavoro in questo caso), si assiste alla candidatura e selezione di soggetti che producono beni o svolgono servizi⁴⁹. Secondo questo approccio il lavoro prestato mediante piattaforma digitale si configurerebbe all'interno del contratto di somministrazione del lavoro (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), in quanto la piattaforma coordinerebbe il lavoro del *rider* per soddisfare la richiesta del ristorante per la distribuzione dei pasti. L'utilizzatore, ossia il ristorante, per soddisfare le proprie esigenze non utilizza lavoratori propri, bensì avrà a disposizione dei lavoratori somministrati dalla piattaforma. Se la piattaforma digitale fungesse da agenzia di somministrazione del lavoro ricadrebbe su di essa la disciplina in materia somministrazione, prevedendo per i lavoratori una serie di tutele predeterminate, inoltre dovrebbe sottostare alla disciplina concernente le politiche attive del lavoro.

Questo approccio potrebbe potenzialmente garantire un *corpus* di tutele minime ai lavoratori dal punto di vista previdenziale e sindacale, lasciando in capo alla contrattazione collettiva il compito di definire il salario minimo applicabile, nonché promuovere processi di *matchmaking* più efficaci, corretti e trasparenti. Nonostante questi sforzi teorici, a livello legislativo, nessuna norma, neanche la più recente del 2019, ha previsto di applicare la disciplina della somministrazione al lavoro prestato mediante piattaforme digitali.

3.7 Umbrella company

Il disegno legge Ichino, di cui si è trattato precedentemente, vede nella classica impostazione dicotomica tra subordinazione e autonomia dei limiti alla classificazione del lavoro prestato mediante piattaforme digitali. Se questo lavoro si contraddistingue per la sua flessibilità, la rigidità del nostro ordinamento non è capace di accoglierla. Secondo il prof. Ichino la risposta possibile ai problemi di

⁴⁹ AA.VV, *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, ediesse, 2017 https://www.ediesseonline.it/wp-content/uploads/2018/09/RGL-Quaderno-2-2017_DEF.pdf

regolazione, aldilà della sua qualificazione, risiederebbe nelle cd. *umbrella companies* (imprese ombrello) le quali garantirebbero ai lavoratori autonomi un contratto di lavoro, anche di natura subordinata, con conseguenti tutele previdenziali, fiscali ed assicurative⁵⁰. Ichino sviluppa il suo pensiero partendo dalle ipotesi teorizzate da Scholz il quale propone un modello di “cooperativismo delle piattaforme” che si pone tre obiettivi principali: il primo è quello di mettere in crisi il sistema delle piattaforme digitali e i meccanismi attraverso cui operano, il secondo è quello di incentivare la solidarietà tra i lavoratori, per ultimo quello di garantire un *corpus* minimo di tutele rivolte ai lavoratori digitali. (T. Scholz, *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*, John Wiley & Son., 2017)

Ichino nella sua proposta di legge si rifà all’esperienza belga che ha affrontato il tema della regolazione attraverso lo strumento delle *umbrella companies*. Proprio in Belgio Deliveroo ha concluso un accordo con la realtà mutualistica SMart, suddetto accordo è stato poi ritirato nel 2018. SMart è una realtà cooperativa internazionale (presente anche in Italia), fondata in Belgio nel 1998, ed ha lo scopo di tutelare i lavoratori che si trovano nella c.d. “zona grigia”, nonché di far emergere il lavoro irregolare.

L’accordo prevedeva che Deliveroo riconoscesse ai lavoratori una retribuzione minima oraria indipendente dal numero delle consegne, un contributo nell’uso dello smartphone e della bicicletta nonché un rimborso spese in caso di riparazioni della stessa. SMart agiva come un’agenzia di intermediazione sostenuta dai contributi della piattaforma digitale, grazie ai quali versava i compensi e i contributi a favore dei *riders* nell’ambito di contratti di lavoro intermittente.

In Italia SMart è presente da circa sei anni e vanta più di 1.300 lavoratori dipendenti che lavorano mediante varie tipologie di contratto: lavoro intermittente, collaborazione coordinata e continuativa e cessione dei diritti d’autore⁵¹.

Di seguito un grafico esplicativo del modello delle *umbrella companies*:

⁵⁰ <https://www.pietroichino.it/?p=51322>

⁵¹ *Ibidem*

Immagine n. 10 Come operano le umbrella companies



Fonte: <https://www.top5s.net/umbrella-companies/>

Il modello delle *umbrella companies* risulta essere un ulteriore tentativo di regolazione a fronte della difficoltà qualificatoria. Anche in questo caso, come in quello precedente che vedeva il contratto di somministrazione del lavoro come una possibile via d'uscita dal dibattito giuslavoristico attorno alla qualificazione del rapporto di lavoro, dal punto di vista legislativo italiano, non sono state recepite.

IV

**QUALI ALTERNATIVE ALLE PIATTAFORME
TRADIZIONALI: TRA REALTÀ COOPERATIVE E INIZIATIVE
LOCALI**

4.1 La cooperativa italiana Food4me e la cooperativa francese CoopCycle

A causa della mancanza, a livello europeo e italiano, di un'impalcatura giuridica capace di assorbire la moltitudine di forme di lavoro nate a seguito delle piattaforme digitali di *food delivery* (e non solo), secondo un approccio *case by case*, gli stessi *riders* hanno cercato di colmare il vuoto normativo.

Le realtà di piattaforme socialmente attente ai lavoratori stanno nascendo in tutta Europa, allo scopo da un lato di tutelare quanto più possibile i lavoratori, dall'altro di lanciare un segnale alle grandi multinazionali del settore e alle istituzioni.

Il predominio delle *bad companies*, cioè quelle più forti nel mercato come Foodora, Deliveroo, JustEat, UberEats, ecc., può essere messo in crisi da queste nuove forme di cooperativismo che mettono al centro della propria azione il lavoratore, come essere umano e non come algoritmo. Queste piattaforme scardinano gli elementi attraverso cui l'impero Uber (e non solo) si è sviluppato e ha preso vita in modo sempre più consistente, traendo forza dallo svantaggio dei lavoratori, a seguito delle maglie giuridiche incapaci di trattenerlo.

Le piattaforme etiche e sociali nel settore del *food delivery*, di cui si tratta in questo elaborato sono rispettivamente CoopCycle, cooperativa francese presente anche in Germania, Spagna e Belgio e Food4me, cooperativa di *riders* italiana.

Coopcycle è una piattaforma cooperativa che offre un *software* per connettere clienti, commercianti e distributori di biciclette. Questo *software* è considerato un bene comune che appartiene non solo agli sviluppatori ma anche a chi lo utilizza, come i ristoranti e i *riders*. Per poter entrare a far parte della cooperativa è necessario aderire ad una carta di principi sociali, etici e democratici che vedono nel lavoratore un bene da "proteggere" mediante tutte le tutele previste per le mansioni che svolgono. La fiducia è alla base del progetto e si costruisce nel tempo attraverso la partecipazione democratica alle periodiche assemblee a cui devono essere presenti

i soci, così come afferma un socio “La fiducia non può essere decretata, può essere acquisita. Quindi dobbiamo mettere in atto procedure. Non dovremmo fare ciò che vogliamo, ma ciò che pensiamo vada bene per il gruppo”⁵².

L’obiettivo di Coopcycle è quello di diventare una cooperativa di “secondo livello”, i cui membri saranno altre cooperative di *riders* gestita mediante una *governance* democratica a livello locale.

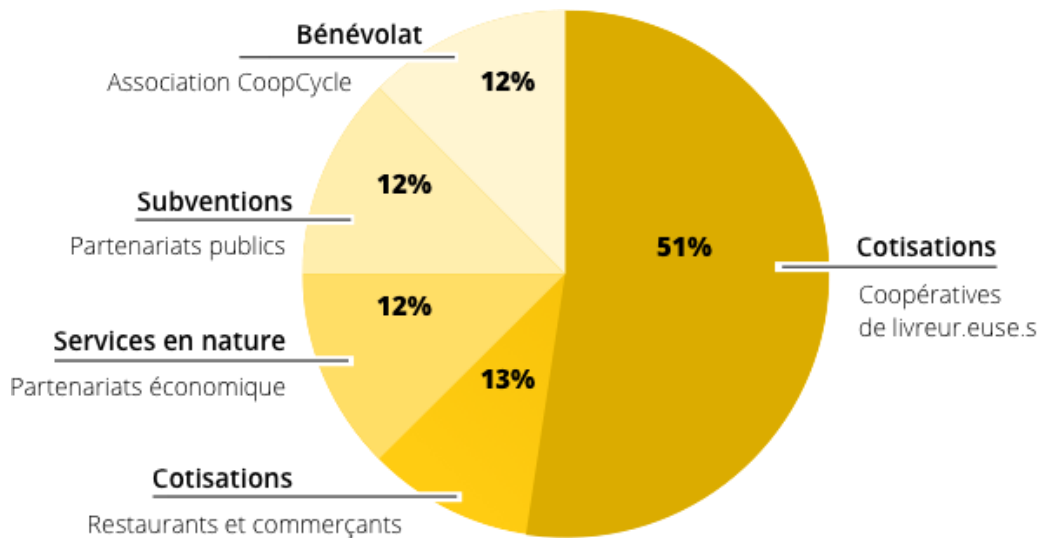
Il *software* svolge il ruolo di interfaccia per il lavoro ed è il perno su cui si basa la partecipazione alla cooperativa. Per poterlo usare è necessario aderire ai principi sociali ed etici della cooperativa solo successivamente ad un voto espresso dai soci e contribuire economicamente in base allo stato giuridico dell’ente. Il *software* (di cui fa parte la piattaforma e gli algoritmi attraverso cui lavora) di CoopCycle sono *open source*, non c’è nulla che il lavoratore non possa sapere, infatti è definito dai lavoratori stessi. Dalla condivisione delle informazioni si passa alla condivisione delle strategie aziendali.

Coopcycle si pone sul mercato come sfida nei confronti del modello di business messo in atto dalle piattaforme di *food delivery* internazionali (Foodora, Deliveroo, UberEats ecc.), non si pone tanto come un *competitor*, piuttosto come realtà alternativa. Lo scopo è che i clienti scelgano, in modo consapevole, una piattaforma che rispetta i lavoratori e che affronta i dilemmi etici e sociali legati allo sviluppo incontrollato e deleterio delle altre piattaforme.

L’aspetto del finanziamento è fondamentale per Coopcycle. Infatti, i servizi e i beni messi in comune sono finanziati dalle quote associative. Il capitale associativo e i fondi raccolti sono gestiti democraticamente dai membri ed è così ripartito: il 12% deriva quote versate su base volontaristica, il 50% dalle quote associative, il 12% dalle sovvenzioni da parte di partner pubblici, il 12% Servizi in natura da parte di altri partner, infine, l’ultimo 13% dalle quote associative dei ristoratori.

⁵² <https://www.bastamag.net/Nous-sommes-une-start-up-multinationale-anarcho-communiste-Coopcycle-auto>

Immagine n. 11 Finanziamento Coopcycle



Fonte: CoopCycle

La consapevolezza rispetto a ciò che si cela al dietro alle piattaforme di *food delivery* aumenta e le iniziative volte a sfidare questo modello di sfruttamento del lavoro acquisiscono maggiore forza. Le alternative che sono nate hanno in comune l'obiettivo di garantire buone condizioni di lavoro e di sviluppare una sorta di coscienza nel consumatore.

Oltre alla precedente realtà cooperativa francese, la quale si sta espandendo con maggiore intensità nel contesto nordeuropeo, in Italia il 28 ottobre 2019 è nata Food4me, una cooperativa di consegne a domicilio. Questa cooperativa si è sviluppata grazie al supporto di Confcooperative Verona, Cisl, Federazione Lavoro e Servizi e della società d'informatica Node che hanno coadiuvato i giovani nel processo di implementazione dell'idea imprenditoriale.

I soci fondatori sono otto giovani *riders*, nonché amici, che stanchi delle condizioni di lavoro offerte dalle grandi piattaforme per cui lavoravano, caratterizzate da un profondo stato di precariato, hanno deciso di creare una realtà innovativa ed eticamente attenta che in primo luogo rispondesse alle esigenze dei lavoratori: compenso, inquadramento assicurativo, fiscale e contributivo, diritti sindacali, ecc. Ai *riders* della cooperativa, infatti, verrà applicato il CCNL trasporti e logistica.

Il servizio di *delivery* sarà attivo da gennaio 2020 e non riguarderà solo la consegna dei pasti, ma anche tutto ciò che possa essere consegnato attraverso biciclette e scooter nel Comune di Verona.

Così come i francesi, la cooperativa scaligera non si immette nel mercato come *competitor* delle grandi aziende multinazionali, bensì si propone come alternativa socialmente sostenibile che sollecita la società civile a compiere una scelta consapevole ed etica. Inoltre, attraverso un minore *turnover* dei *riders* e migliori condizioni di lavoro vuole garantire standard elevati legati all'affidabilità e al rispetto delle norme igienico-sanitarie⁵³.

Ritengo questa iniziativa molto interessante sotto il profilo costitutivo della stessa. Mi spiego meglio: il *trigger* che ha innescato il cambiamento è stata la mancanza di fiducia e la stanchezza dei *riders* nel vedersi disconosciuti i propri diritti. Il processo di innovazione è partito dal basso ed è stato cucito sulle esigenze e i bisogni dei *rider* stessi, che non sono altro che gli stessi inventori. Nulla è stato calato dall'alto ma è il frutto di una collaborazione orizzontale di vari soggetti privati e non. Per questo motivo ho deciso di indagare più in profondità alcuni aspetti di FOOD4ME, intervistando lo staff della cooperativa. Dopo aver preso contatti con FOOD4ME e aver spiegato la natura del mio interesse, con grande prontezza e attenzione hanno accolto la mia richiesta di cui riporto il risultato.

- Domanda: Come è nata l'idea di creare una cooperativa di *riders*? Quali aspetti in particolare vi hanno portato a lasciare le altre piattaforme di *food delivery*?

Risposta: Negli ultimi mesi si è parlato molto di come il contratto di lavoro del “*rider*” sia completamente mancante delle più basilari tutele del lavoratore, come ad esempio malattia, infortunio, assicurazione, ferie. Le piattaforme di *food delivery* più famose fanno leva sulla “flessibilità oraria” e il “vieni a lavorare quando vuoi”, e usano questa scusa per affermare che un contratto di lavoro dipendente non permetterebbe questa libertà effettivamente fondamentale per quasi tutti i *rider*, pertanto stipulano contratti di lavoro indipendente, basati sulla formula “se non vuoi/puoi venire

⁵³ <http://www.veronasera.it/economia/food4me-prima-cooperative-riders-verona-2-novembre-2019.html>

basta che non prenoti il turno”, di fatto però escludendo la possibilità che chi non viene si sia infortunato o stia male, o comunque sia impossibilitato a lavorare per cause di forza maggiore. L'idea di creare una cooperativa nasce fondamentalmente dal fatto che noi riteniamo che invece sia possibile avere tutte le tutele del caso e permettere comunque la flessibilità, usata come scusa dalle altre piattaforme, anche con un contatto da dipendente, perché la figura del rider è sempre più presente e rilevante nella nostra società, ed è giusto considerare questo come un vero impiego tutelato e in regola.

- Domanda: Quanti anni (o mesi) in media, voi soci, avete lavorato per le altre piattaforme prima di FOOD4ME?

Risposta: Di noi 8 soci fondatori della cooperativa, i più “anziani” lavoravano per le altre piattaforme dal 2017, e hanno potuto veder crescere questa realtà quasi dal suo inizio.

- Domanda: È stato difficile realizzare concretamente il vostro progetto? Con cosa vi siete scontrati?

Risposta: Essendo questo progetto per ora una pura novità, abbiamo trovato molto interesse da parte di molte realtà, tra cui Confcooperative e CISL, che ci hanno dato un grosso aiuto sulla partenza e sulla realizzazione del progetto. Ovviamente la difficoltà iniziale è quella che si ha all'apertura di ogni società, con in più il fatto che non è mai stata immaginata prima una cooperativa del genere, ma ci stiamo impegnando tutti perché questa idea possa realizzarsi nel migliore dei modi.

- Domanda: Pensate che in futuro il vostro progetto possa espandersi anche in altre città o regioni?

Risposta: L'idea è certamente che questo progetto possa espandersi sia tramite noi sia tramite altri rider in Italia che vogliono prendere spunto da noi. Nel corso degli anni abbiamo visto persone che facevano del lavoro di rider il loro sostentamento per la vita, bisogna far capire a tutti che questo non è solo un “lavoretto”. Il sogno sarebbe che ovunque questo impiego venga tutelato, come stiamo provando a fare con Food4Me, dappertutto.

- Domanda: Pensate che questa iniziativa sia riproducibile in altri contesti territoriali e che la vostra esperienza sia motivante per altri riders?

Risposta: L'idea è che questo progetto possa rappresentare un'ispirazione e un trampolino di lancio per altri rider in Italia e chissà, nel mondo! Con questa cooperativa e con questa soluzione contrattuale vogliamo poter aiutare tanti ragazzi che un po' ovunque lavorano senza sicurezza e tutele. Stiamo pensando a un contratto che possa essere applicato in ogni contesto territoriale senza bisogno di modifiche, in modo tale che tutti lo possano prendere in esempio.

- Domanda: In base a cosa selezionate i riders e i ristoranti/commercianti con cui lavorate?

Risposta: Ora che abbiamo appena iniziato, abbiamo scelto i ristoranti per cui come rider delle altre piattaforme abbiamo sempre lavorato per il semplice rapporto di amicizia che abbiamo con gli anni instaurato con loro, ma abbiamo cercato anche alcuni nuovi ristoranti che non hanno mai avuto un servizio di consegne, sia per rappresentare un'esclusiva per noi, sia per aiutare questi ristoranti a crescere raccogliendo nuovi clienti grazie alla consegna a domicilio, una sorta di aiuto reciproco! Per quanto riguarda i riders, una volta che l'attività sarà partita, cercheremo persone volenterose e che non sottovalutano questo lavoro, e che credono nei nostri valori e nel progetto come noi, anche se è un lavoro relativamente semplice non è da sottovalutare!

- Domanda: Come gestite il confronto con le altre piattaforme?

Risposta: Facciamo leva sul fatto che grazie anche al risalto mediatico che i *rider* hanno ottenuto in questi ultimi mesi, unito al fatto che molti media hanno trovato interesse in noi e nella nostra storia volendola raccontare, la gente possa vedere qualcuno di diverso dagli altri e di più valido in noi. Ovviamente contiamo sul proporre anche un servizio in generale più efficiente, in orario e con più rispetto per gli ordini messi nello zaino per la consegna.

- Domanda: La tutela dei diritti dei lavoratori è un elemento centrale del vostro progetto, come vi fa sentire questa sicurezza e quanto ha inciso nel vostro benessere?

Risposta: Avere la consapevolezza di essere tutelati, assicurati e di non dipendere da un algoritmo dà la sicurezza di star andando nella direzione giusta. Questo progetto sta semplicemente proponendo quello che dovrebbe essere dovuto a tutti quanti lavorano, ed è bello averci provato e vedere che questa idea piace a molti e che può funzionare.

- Domanda: Avete affermato che i presupposti della vostra cooperativa sono l'affidabilità, il fatto di essere eticamente responsabili e socialmente sostenibili nel tempo. Mi può argomentare questa affermazione?

Risposta: Essere affidabili vuol dire garantire un ottimo servizio in ogni caso, puntuale e rispettoso di persone e cose. Spesso si sente parlare da ristoranti e clienti che alcuni rider si sono comportati male, arrivando in ritardo, trattando male gli ordini o altro; vogliamo garantire che con noi questo non si avrà, perché tra l'altro è uno dei significati di essere eticamente responsabili, mettendo al centro le persone, sia dalla parte dei clienti sia dalla parte dei ristoratori e dei rider. Infine, essere socialmente sostenibili significa dare, oltre a quanto appena detto, anche l'opportunità di migliorarsi in futuro, secondo quelle che saranno le esigenze delle persone e dell'ambiente col passare del tempo.

- Domanda: Grazie al vostro progetto avete trovato un modo per superare il vuoto normativo in tema di riders. Da “addetti ai lavori” cosa pensate di questa inerzia legislativa legata all'inquadramento giuridico dei riders?

Risposta: È ovviamente una mancanza che non comprendiamo, dato che il rider come il classico fattorino in motorino dovrebbe essere tutelato come ogni altro lavoratore. Non è forse vero che quando usciamo in bici o motorino per consegnare a un cliente la sua pizza stiamo lavorando? Sembra superfluo dover lottare per avere un contratto come quello di tutti gli altri lavoratori, eppure è quello che si deve fare. Speriamo che con la nostra idea e il nostro progetto si possa chiudere questo capitolo e rendere i riders uguali agli altri lavoratori, come è giusto che sia.

4.2 Le iniziative locali a tutela dei *riders*

In un contesto di vuoto normativo nazionale e pressioni derivanti dal tessuto sociale, diverse sono state le iniziative a livello locale al fine di garantire maggiori tutele ai *riders*.

Il Comune di Bologna, il Comune di Napoli, la Regione Lazio e la Regione Lombardia si sono adoperate per colmare, almeno in parte, questo vuoto.

4.2.1 Il Comune di Bologna

Il 31 maggio 2018 è stata sottoscritta dal Comune di Bologna (con l'adesione del Comune di Milano), dai Riders Union Bologna (associazione di *riders*) e dalle piattaforme digitali Sgnam e Mymenu (piattaforme di *food delivery* che operano nel territorio comunale, con circa 200 lavoratori) e dalle organizzazioni territoriali CGIL, CISL e UIL la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. L'obiettivo del documento è quello “di promuovere nel territorio cittadino un'occupazione sicura e dignitosa, garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei prestatori”⁵⁴. Lo scopo più elevato è quello di “promuovere una cultura del lavoro digitale a livello nazionale ed europeo”⁵⁵, facendo in modo che questa possa diventare una *best practice* da seguire, emulare e migliorare. Il Comune di Bologna ha disposto che tutte le piattaforme che hanno sottoscritto e che sottoscriveranno in futuro la Carta, verranno rese note nel sito del Comune, al fine di informare la comunità cittadina circa l'impegno delle piattaforme nel garantire standard minimi di tutele nei confronti dei propri lavoratori⁵⁶.

I principi contenuti nella Carta sono da intendere come applicabili, non solo ai *riders*, bensì a tutti i lavoratori e collaboratori digitali che prestano il proprio lavoro nel territorio del Comune di Bologna. Il Comune si impegna, inoltre, a mettere in atto una serie di azioni al fine di promuovere tali principi e di disincentivare quelli contrari. Ogni sei mesi è prevista una valutazione per monitorarne l'andamento.

⁵⁴ *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, Bologna, 2018

⁵⁵ *Ibidem*

⁵⁶ www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano

Il documento si articola attorno diversi aspetti salienti del lavoro digitale. Il Capo II prende in considerazione la formazione che i lavoratori devono ricevere e il sistema di *rating* a cui sono sottoposti. Per quanto riguarda la formazione questo obbligo è in capo alla piattaforma la quale deve informare, in modo preliminare ed esaustivo, il lavoratore rispetto alla forma contrattuale cui sarà sottoposto e quali siano i corsi di formazioni che deve necessariamente seguire ai fini dello svolgimento del lavoro. Per quanto riguarda il *rating*, invece, il lavoratore deve essere informato del meccanismo attraverso cui opera e delle conseguenze che può produrre, quale procedura il lavoratore può utilizzare per contestare un *rating* se ritenuto dal suo punto di vista errato, infine, aver diritto ad una documentazione attestante la qualità del proprio lavoro nel caso in cui voglia passare da una piattaforma ad un'altra. Nel Capo III, invece, viene sancita la necessità di corrispondere al lavoratore un compenso orario equo e dignitoso, riconoscendo degli aumenti in caso di lavoro prestato in determinate circostanze che lo rendono più gravoso, come durante la notte, durante le festività, o nel caso in cui le condizioni metereologiche siano sfavorevoli. Inoltre, ad ogni lavoratore è riconosciuto il diritto di non discriminazione, che sia legato alla provenienza, la religione, il genere, ecc. Rispetto ai periodi di inattività, il lavoratore non ha diritto ad essere penalizzato, diversamente da ciò che avviene nella maggior parte delle piattaforme. Il recesso, invece, deve essere motivato, in forma scritta e deve esserci un preavviso temporale. Inoltre, il licenziamento può essere fatto valere solo in caso di giusta causa o di gravi inadempimenti commessi dal lavoratore. Rispetto al diritto alla salute e la sicurezza, il documento, sancisce l'obbligo da parte della piattaforma di adottare ogni misura possibile per ridurre i rischi, impone la stipula di una assicurazione, totalmente a carico delle piattaforme, a copertura di malattie o infortuni, incidenti stradali, sia nei confronti dei lavoratori, sia nei confronti di terzi. La piattaforma è obbligata a fornire i dispositivi di sicurezza, controllare il loro utilizzo, il loro stato ed eventualmente sostituirli. Particolare attenzione viene posta alla tutela nel trattamento dei dati personali e al diritto di connessione gratuita e disconnessione dalla piattaforma. Infine, considera il diritto alla libertà di organizzazione sindacale e al diritto al

conflitto come la facoltà, da parte dei lavoratori, di “astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune”⁵⁷.

4.2.2 *Il Comune di Napoli*

Il 18 gennaio 2019 a Napoli è stata presentata dall’Assessore per le politiche sociali e il lavoro e l’Assessore ai giovani, in presenza del Sindaco, dei sindacati CGIL, CISL e UIL, nonché di una piccola comunità rappresentativa di *riders*, la *Union Riders* di Napoli, la “Carta dei diritti dei *riders* e dei lavoratori della Gig economy”⁵⁸. Lo scopo della Carta, così come quello del Comune di Bologna, è di promuovere un’occupazione dignitosa per questi lavoratori che si trovano in una condizione di debolezza e svantaggio. La presente Carta si sviluppa in 14 articoli che riprendono i contenuti della “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano” bolognese. I principi elencati, frutto di un percorso di scambio tra *riders*, sindacati e Comune, stabilisce un *corpus* di diritti imprescindibili, quello alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il diritto alla non discriminazione e alla disconnessione, il diritto ad un compenso equo e dignitoso, il diritto all’informazione ed ultimo, ma non meno importante, il diritto di associazione sindacale e di astensione collettiva. Inoltre, il Comune sosterrà iniziative volte a supportare le iniziative dei *riders* e ha previsto la costituzione di una Commissione permanente per monitorare l’andamento dell’applicazione della Carta⁵⁹.

4.2.3 *La Regione Lazio*

La Regione Lazio attraverso la normativa regionale del 15 giugno 2018, n. 9858 ha inteso normare, garantendo degli standard minimi di tutele, il lavoro nell’economia digitale. L’innovazione non riguarda tanto i contenuti, che sono simili a quelli adottati dal Comune di Bologna, quanto per le modalità attraverso cui è stata sviluppata. I contenuti della normativa sono stati sottoposti alla

⁵⁷ Art. 10, Capo III, *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, Bologna, 2018

⁵⁸

<http://www.comune.napoli.it/flex/FixedPages/IT/ComunicatiStampaGiunta.php/L/IT/frmSearchHaveData/-/frmSearchText/-/frmSearchMonth/-/frmSearchYear/-/frmIDComunicatoStampa/21199>

⁵⁹ https://www.ilmattino.it/napoli/citta/riders_a_napoli_carta_dei_diritti_comune-4989854.html

valutazione dei cittadini, dei lavoratori, delle associazioni, esperti e parti sociali mediante una consultazione *on-line* tenutasi dal 25 maggio al 15 giugno 2018.

La normativa si prefigge lo scopo di estendere a tutti i lavoratori dell'economia digitale uno *standard* di tutele del punto di vista della sicurezza e della salute rispetto a malattie professionali ed infortuni, formazione del lavoratore ed utilizzo di dispositivi di sicurezza. Oltre a queste, anche una tutela assistenziale e previdenziale legata all'onere delle piattaforme di stipulare assicurazione contro infortuni e malattie professionali, nonché incidenti stradali nell'esercizio della prestazione. Il compenso non può essere a cottimo ma su base oraria e l'ammontare deve dipendere direttamente dalle contrattazioni sindacali, sempre quelle più favorevoli per il lavoratore, riconoscendo degli incentivi legati a particolari condizioni di svolgimento della prestazione. La piattaforma deve fornire un'informativa scritta e preventiva relativa alle modalità attraverso cui verrà svolta la prestazione e rispetto all'inquadramento contrattuale, deve garantire parità di trattamento e non discriminazione legate al *rating* reputazionale, così come prevedeva la "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano".

Le novità introdotte riguardano da un lato le sanzioni applicabili alle piattaforme, dall'altro gli strumenti di controllo. È esplicitamente prevista una sanzione amministrativa, da 500 a 2.000 euro, a carico della piattaforma nel caso in cui violi gli obblighi a suo carico (cui agli artt. 3, 4, 5, 6 e 7). Il monitoraggio del lavoro digitale viene effettuato attraverso la Consulta regionale del lavoro digitale, istituita presso l'Assessorato regionale competente in materia di lavoro. Infine, è stato istituito il Portale del lavoro digitale della Regione Lazio che si compone dell'Anagrafe regionale dei lavoratori digitali e del Registro regionale delle piattaforme digitali. La registrazione è gratuita sia per i lavoratori, sia per le piattaforme. I lavoratori registrandosi all'Anagrafe possono accedere a delle iniziative di formazione, mentre le piattaforme possono registrarsi solo se posseggono i requisiti previsti dalla normativa, e così facendo possono accedere degli interventi di supporto previsti dalla Regione Lazio e di utilizzare la dicitura "Economia leale" (Fair Economy)⁶⁰.

⁶⁰ DGR 15 giugno 2018, n. 9858

4.2.4 La Regione Lombardia

A seguito di un incontro, tenutosi il 22 maggio 2018, con le parti sociali e datoriali nella sede della Commissione Regionale Politiche del Lavoro e Formazione della Regione Lombardia si è arrivati a sviluppare una serie di tutele rivolte ai *riders*, confluite nella delibera del 23 giugno 2018. La Regione ha la facoltà di sottoscrivere protocolli di impegno reciproco con le piattaforme di *food delivery*. Il contenuto di questi protocolli è simile alle altre iniziative locali esaminate precedentemente, poiché fa riferimento alla sicurezza e alla salute, al diritto di formazione, coperture assicurative, a carico delle piattaforme, in caso di malattie professionali, infortuni e incidenti stradali, oltre a trasparenza sul *ranking* reputazionale vietando ripercussioni nei confronti dei *riders*, ecc. La Regione Lombardia si impegna a finanziare la formazione sulla sicurezza dei *riders* e ad aiutare ogni qualvolta vogliono avviare progetti imprenditoriali sotto forma di imprese sociali o cooperative.

4.2.5 Il punto della situazione a livello locale

Se a livello europeo e nazionale la legislazione a tutela dei *riders* procede con molta lentezza e con norme dalle maglie larghe che lasciano nell'incertezza e alla mercé degli interessi delle grandi aziende di *food delivery*, a livello territoriale si denota una certa attenzione nel rispondere quanto più possibile alle istanze provenienti dai *riders*. Queste iniziative locali sono certamente importanti e denotano attenzione sociale ad una nuova categoria di lavoratori, ma la loro applicazione in determinate aree locali comporta l'esclusione del riconoscimento delle tutele nelle altre. Si crea in questo modo una frammentazione dei diritti a livello italiano con conseguenti disuguaglianze territoriali. La volontà verso la regolazione del lavoro è presente e gli sforzi fatti, nel processo di *policy making*, derivano soprattutto da un approccio *bottom-up*, cioè dal basso verso l'alto. È necessario che il legislatore faccia propri i contenuti delle Carte comunali e degli accordi regionali ampliandone le tutele previste e l'area di applicazione.

IL DIRITTO ALLA SALUTE E IL DIRITTO ALLA SICUREZZA

5.1 La tutela della salute nei luoghi di lavoro della *gig-economy*

Il dibattito sulla relazione tra il lavoro e la salute è e sarà sempre attuale poiché i due temi sono interconnessi, imprescindibili l'uno dall'altro. Già Ippocrate, nel IV secolo a.C., si occupò della relazione tra il lavoro e la salute esortando i suoi discepoli ad informarsi sempre sul lavoro svolto dai propri pazienti per poter giungere ad una diagnosi più accurata⁶¹.

Ma solo nell'800 con il processo di rivoluzione industriale sorge l'esigenza di normare il lavoro per tutelare la salute e la sicurezza degli operai nelle "neo-nate" fabbriche.

Il tema della tutela e della sicurezza sul luogo di lavoro, infatti, è emerso in concomitanza con la rivoluzione industriale del XIX secolo. Il processo di industrializzazione, oltre che a comportare l'esodo massiccio delle persone dai contesti rurali a quelli urbani, ha sottoposto i lavoratori impiegati nelle nuove fabbriche a condizioni di lavoro insalubri, con conseguenze dirette sulla loro salute e sulla loro sicurezza. In questo contesto caratterizzato da un'elevata incidenza degli infortuni, delle malattie e delle morti sul lavoro, gli operai hanno iniziato ad organizzarsi collettivamente per richiedere forme di lavoro che rispettassero la salute dei lavoratori. Nonostante la parzialità degli interventi a favore della sicurezza e della salute, le prime disposizioni di fine '800 rappresentano un principio dell'impalcatura che è andata a svilupparsi nel secolo successivo. Si sono susseguite una serie di norme volte da una parte a regolare il lavoro minorile, dall'altra ad introdurre l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e prevedere delle norme atte alla prevenzione degli infortuni. Nel '900 la produzione normativa è avanzata, con particolare rapidità dopo gli anni '50, a causa di un aumento di infortuni sul lavoro e malattie professionali legati al boom economico post-bellico, con la necessità di rispondere all'innovazione tecnologia e al cambiamento del tessuto sociale. Dagli anni '90 ad oggi il tema della sicurezza e le norme a tutela della salute

⁶¹ <http://www.unipd-org.it/rls/Storia/Storia%20sicurezza.html>

dei lavoratori sono più organiche e frutto non solo degli orientamenti nazionali, ma conseguenza del recepimento delle direttive internazionali e comunitarie.

È importante individuare quali, nel contesto italiano, siano le principali e più importanti fonti che regolano la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro allo scopo di avere, seppur in modo parziale, degli strumenti per poter comprendere l'attuale situazione dei *riders* italiani.

Partendo dal Codice Civile del 1865 che riconosceva la responsabilità degli infortuni legati al concetto di colpa a carico degli stessi lavoratori, si è passati con la legge n. 80 del 1898 ad introdurre l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, basata su una concezione completamente differente, seppur in fase embrionale, ossia quella della "responsabilità oggettiva del datore di lavoro limitata alla "riparazione del danno", la quale comportava il "ristoro economico" per il lavoratore che subiva l'infortunio⁶²".

La Costituzione italiana, entrata in vigore il primo gennaio del 1948, afferma già nel primo articolo l'importanza del lavoro come elemento costitutivo della nostra Repubblica, il lavoro viene considerato non solo come mezzo per poter mettere a frutto i propri talenti e le proprie aspirazioni, ma soprattutto come strumento di affermazione della propria identità personale allo scopo di sviluppare la comunità in cui si è inseriti. La dimensione personale e collettiva sono facce della stessa medaglia, perché se da un lato viene riconosciuto il lavoro come diritto individuale, dall'altro si afferma la sua valenza collettiva (artt. 32 e 41 Cost.).

Il Codice Civile all'art. 2087 sancisce che "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro⁶³". Questo articolo sancisce l'obbligo di sicurezza, individuando in capo alla figura del datore di lavoro la responsabilità della sicurezza dei propri lavoratori. Il datore deve adottare le misure necessarie per tutelare l'incolumità e l'integrità fisica dei lavoratori, in tutti luoghi e in tutte le fasi del

⁶² <https://www.unipi.it/ateneo/personale/t-a/mobilitori/archoriz/Procedure-1/matdida/Cialdella-D---EP.pdf>

⁶³

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.idArticolo=2087&art.versione=1&art.codiceRedazionale=042U0262&art.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&art.idGruppo=262&art.idSottoArticolo1=10&art.idSottoArticolo=1&art.flagTipoArticolo=2

lavoro. Data la generalità del contenuto dell'art. 2087 il legislatore, tra il 1955 e il 1956, ha dato seguito all'emanazione di una serie di norme specifiche che hanno da un lato esteso il campo di applicazione della disciplina a tutte le prestazioni di lavoro ritenute rientranti nella fattispecie della subordinazione, dall'altro hanno individuato specifici obblighi in capo al datore di lavoro e dei lavoratori. Queste misure sono state, in prevalenza, assorbite dal Testo Unico della Sicurezza (d.lgs 9 aprile 2008, n. 81). La giurisprudenza ne ha poi ampliato il contenuto secondo il precetto della "massima sicurezza tecnologia possibile" prevedendo, quando necessario, l'adozione da parte del datore di lavoro di misure di sicurezza ulteriori rispetto a quelle previste dal T.U. sicurezza e che tali misure debbano essere quelle tecnologicamente più avanzate⁶⁴.

A seguito della produzione legislativa negli anni '70 è aumentata la consapevolezza, da parte dei lavoratori e dei sindacati, dell'importanza delle norme atte a tutelare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. In particolare, con l'emanazione della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) si è affermata l'importanza del ruolo ricoperto dalle rappresentanze sindacali nei processi di tutela della salute, le quali debbono intervenire a livello organizzativo, in sede contrattuale e nel diretto controllo della corretta applicazione delle norme sulla sicurezza e salute.

Negli anni '80 l'attenzione della Comunità europea nei confronti del tema della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro è aumentata e a questa ha fatto seguito un'intensa attività legislativa volta ad uniformare le normative nazionali in materia di sicurezza in tutto il territorio dell'Unione. Le Direttive e le Linee guida europee sono state recepite dall'Italia che ha emanato nuove ed innovative norme (es. D.P.R. 175/88 sui grandi rischi industriali, legge n. 257 del 27/3/92 "Norme relative alla cessazione dell'impiego di amianto", ecc.), le quali hanno introdotto a livello embrionale il concetto della valutazione del rischio, sviluppato poi con il d.lgs. 626/94 e con il T.U. sicurezza del 2008.

Il Testo Unico sulla sicurezza, d.lgs 9 aprile 2008, n. 81, ha convogliato in modo organico la disciplina presente in tema di salute e sicurezza sul lavoro in un unico testo. Le grandi novità apportate dal T.U. sicurezza sono: l'estensione del campo di applicazione delle norme in tema sicurezza, non rivolte esclusivamente ai lavoratori

⁶⁴ R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2017, p. 580

subordinati, ma anche chiunque, “indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari⁶⁵”, inoltre ai collaboratori coordinati e continuativi se la prestazione viene resa nei luoghi di lavoro del committente, ai soci delle cooperative e a coloro che svolgono un tirocinio. Come accennato precedentemente, il T.U. sicurezza si caratterizza per una forte matrice evolutiva che prevede l’adozione e l’aggiornamento costante delle novità introdotte dal processo di innovazione tecnologico. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e il processo tecnologico corrono lungo lo stesso binario.

Le fonti nazionali ed internazionali hanno fatto emergere quattro principi generali su cui si articola la disciplina in tema di salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Innanzitutto, la responsabilità primaria ricade sul datore di lavoro (o chi organizza il lavoro) rispetto all’ambiente in cui viene svolta la prestazione lavorativa, soprattutto rispetto ai rischi in cui può incorrere il lavoratore, per questo motivo è necessaria una valutazione dei rischi. In secondo luogo, il lavoratore deve essere considerato come soggetto partecipe ed attivo del processo di sicurezza con riferimento non solo a sé stesso ma anche alle altre persone che lavorano con lui. La formazione risulta essere un fattore protettivo e preventivo di estrema importanza per quanto riguarda la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, ed è per questo motivo che deve essere garantita. Infine, la questione sicurezza deve avere una portata collettiva, non ricadere solo sul singolo, attraverso la consultazione e partecipazione sindacale⁶⁶.

Questo breve *excursus* storico sulle norme in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro permette di introdurre quelle che sono le misure previste per i *riders* italiani prima e dopo del Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101.

⁶⁵ Art. 2, comma 1, lett. A, d.lgs 9 aprile 2008, n. 81

⁶⁶ <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2142/1927>

5.2 Il diritto alla salute e il diritto alla sicurezza per i *riders*: prima e dopo il Decreto tutela lavoro

Il lavoro digitale, come esposto precedentemente, ha tranciato i principi su cui si basava la tipica concezione del lavoro subordinato del '900. La conseguenza tra l'innovazione tecnologica e il processo di globalizzazione è stata non solo una drastica riduzione delle tutele a causa delle caratteristiche stesse del lavoro digitale, ma anche il ritorno di forme di sfruttamento che si pensavano essere oramai lontane nel tempo⁶⁷. La Procura di Milano, infatti, ha aperto a fine settembre 2019 un'indagine conoscitiva volta a far luce sulla sicurezza stradale dei *riders*, sul rispetto delle norme igienico-sanitarie, nonché sulle ipotesi di sfruttamento dei *riders*, mediante forme di caporalato, e la presenza di lavoratori clandestini. Il fascicolo ipotizza potenziali violazioni del T.U. sicurezza, in quanto, i *riders* sono quasi sempre privi degli strumenti di sicurezza e protezione, poiché, sprovvisti di caschetti, le biciclette non sempre sono in condizioni ottimali, alcuni non utilizzano strumenti di segnalazione luminosa durante la notte o non utilizzano le pettorine catarifrangenti, inoltre, alcuni non utilizzano scarpe antiinfortunistiche adatte. Come affermano il pm Maura Ripamonti e il procuratore aggiunto Tiziana Siciliano lo scopo dell'inchiesta è quello di far luce sugli aspetti della sicurezza dei *riders* e delle forme di sfruttamento che si celano dietro questa nuova forma di lavoro. Sono già state accertate delle forme di sfruttamento, a seguito di un controllo a campione svolto da parte della Polizia locale, sul territorio del Comune di Milano ad agosto 2019, da cui è emerso che su 30 *riders* il 10% era sprovvisto di documenti regolari⁶⁸. Le conseguenze potenzialmente lesive della salute del *riders*, a seguito delle condizioni di lavoro cui sono sottoposti e dalla mancanza di controlli, sono state ignorate per troppo tempo, fino all'emanazione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101 e alle inchieste che hanno gettato luce sul fenomeno.

Come riportato precedentemente, prima del Decreto Tutela Lavoro, la disciplina del T.U. sicurezza prevedeva ai sensi dell'art. 3, comma 7, l'estensione delle tutele ai lavoratori coordinati e continuativi solo nei casi in cui “la prestazione

⁶⁷ D. Ferrara, L. Menghini, R. Nunin, *Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità nell'esperienza nazionale, regionale e transnazionale*, in D. GOTTARDI (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, 2016

⁶⁸ http://www.ansa.it/sito/notizie/cronaca/2019/09/19/inchiesta-a-milano-su-sfruttamento-rider_36414a0c-a678-4baf-a782-1f092bf6cd4d.html

lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”, quindi solo all’interno dei locali aziendali. Nei confronti dei collaboratori esterni non era garantita alcuna tutela, meno che quella prevista per il lavoro autonomo non coordinato, la quale per sua natura è molto ridotta. Da questo ne conseguiva l’esclusione diretta dalle tutele di tutti quei *riders* con contratto co.co.co. L’impostazione del T.U. sicurezza ha fatto emergere, in diversi studiosi del diritto come Pasucci, dei dubbi rispetto alla forte differenziazione nel riconoscimento delle tutele sulla salute e sulla sicurezza, considerando i collaboratori interni come meritevoli della tutela prevista per la subordinazione, e non meritevoli i collaboratori esterni.

I *riders* inquadrati mediante contratti di co.co.co. esterni non rientravano nella casistica prevista per la tutela dei lavoratori subordinati, anzi la loro condizione veniva disciplinata dal limitato *corpus* previsto per i lavoratori autonomi. Anche agli altri *riders* che prestano la propria prestazione lavorativa in modo autonomo e occasionale si estendeva la disciplina prevista per il lavoro autonomo.

Rispetto al lavoro autonomo prestato fuori dai locali controllati dal committente il T.U. sicurezza, cui agli artt. 21 e 26, prevede una tutela su due livelli, la cui violazione è sanzionata penalmente. Il primo livello riguarda la dimensione auto-organizzativa del lavoro da cui discendono obblighi di auto-protezione (strumenti, dotazioni e dispositivi di sicurezza), il secondo livello che attiene allo svolgimento della prestazione entro un’organizzazione altrui, prevede “la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione⁶⁹”. Quanto previsto per il lavoratore autonomo riguarda esclusivamente i rischi propri delle attività svolte, inoltre, gli oneri sono a suo carico. Da questa breve ricostruzione si può affermare che i *riders* erano essenzialmente privi di tutele rispetto alla sicurezza e alla salute, permanendo in una zona di invisibilità istituzionale, nonostante i numeri degli infortuni sul lavoro. Infatti, i dati dell’Osservatorio *rider* food delivery, istituito a fine 2019 da parte dell’ASAPS, dimostrano un elevato numero di incidenti con conseguenti infortuni e decessi. Analizzando i dati dell’Osservatorio che prende in considerazione solo gli incidenti da marzo 2018 a ottobre 2019, si può affermare che dei 32 incidenti il 21,87% è risultato mortale. Questi casi hanno acceso le proteste dei *riders* che si sono sentiti indifesi ed ignorati dalle Istituzioni, facendo

⁶⁹ <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/03/1950-8029-2-PB.pdf>

contestualmente aumentare la pressione nei confronti di una norma che regoli la loro condizione di lavoratori “invisibili”.

Tabella n 2. Osservatorio mortalità e infortuni sul lavoro dei riders

OSSERVATORIO RIDER FOOD DELIVERY
(aggiornato al 25 ottobre 2019)

Data	Città	Età	Conseguenze	Mezzo
07/03/2018	LIVORNO	25 anni	FERITO	Motociclo
08/03/2018	VERONA	28 anni	DECEDUTO	Motociclo
17/05/2018	MILANO	28 anni	F E R I T O (a m p u t a z i o n e gamba)	Motociclo
06/09/2018	PISA	29 anni	DECEDUTO	Motociclo
05/10/2018	VENEZIA	23 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
08/10/2018	PIACENZA	22 anni	FERITO	Motociclo
01/12/2018	BARI	19 anni	DECEDUTO	Motociclo
07/01/2019	MILANO	40 anni	FERITO	Bicicletta
15/01/2019	TORINO	19 anni	FERITO	Bicicletta
25/02/2019	BELLARIA (RN)	21 anni	D E C E D U T O (malore)	Motociclo
25/02/2019	ROMA	23 anni	F E R I T O (a s p o r t a z i o n e milza)	Motociclo
04/04/2019	MILANO	20 anni	FERITO	Bicicletta
23/04/2019	MILANO	26 anni	FERITO	Bicicletta
08/05/2019	MILANO	43 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
01/06/2019	BOLOGNA	24 anni	FERITO	Bicicletta
05/06/2019	MILANO	25 anni	FERITO	Motociclo
06/06/2019	MILANO	50 anni	FERITO	Motociclo
06/06/2019	MILANO	21 anni	FERITO	Bicicletta
06/06/2019	MILANO	44 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
06/06/2019	MILANO	28 anni	FERITO	Bicicletta
09/06/2019	BOLOGNA	51 anni	DECEDUTO	Motociclo
11/08/2019	SALERNO	24 anni	DECEDUTO	Motociclo
02/09/2019	NAPOLI	17 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
02/09/2019	NAPOLI	18 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
17/09/2019	PESCARA	18 anni	PROGN.RIS.	Motociclo
19/09/2019	MILANO	19 anni	FERITO	Bicicletta
20/09/2019	PESCARA	33 anni	FERITO	Motociclo
02/10/2019	AREZZO	19 anni	FERITO	Motociclo
04/10/2019	MILANO	26 anni	FERITO	Bicicletta
09/10/2019	MESSINA	28 anni	DECEDUTO	Motociclo
13/10/2019	MILANO	27 anni	FERITO	Motociclo
21/10/2019	MESTRE (VE)	22 anni	FERITO	Motociclo

Fonte: ASAPS 2019

Questo era il panorama prima del Decreto tutela e lavoro del 2019, che da un lato ha esteso le tutela del lavoro subordinato per i *riders* con contratti co.co.co., dall'altro ha previsto una serie di tutele minime per i *riders* autonomi. Indipendentemente dalla qualificazione del rapporto ha previsto per ambedue le categorie, in tema di salute e sicurezza, l'estensione dell'obbligo assicurativo (INAIL) contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a partire dal primo

febbraio 2020 a carico totale del committente .Da questo obbligo ne deriva che “i *riders*, in caso di infortunio o di malattia professionale, riconosciuti dall’Istituto, hanno diritto alle medesime prestazioni previste in favore della generalità dei lavoratori dipendenti, quali l’indennità per inabilità temporanea assoluta, le prestazioni per danno permanente in capitale e in rendita, comprese quelle per eventi mortali, nonché le prime cure e le prestazioni protesiche e riabilitative, oltre alle altre prestazioni sanitarie integrative riconosciute dall’Istituto alla generalità dei lavoratori dipendenti e parasubordinati assicurati. I *riders*, quindi, sono assicurati anche per tutti gli eventi infortunistici avvenuti in occasione di lavoro, nonché per l’infortunio in itinere⁷⁰”. Rispetto a chi sia il soggetto su cui ricade l’obbligo di sostenere i costi dell’assicurazione, la norma lo individua nella figura del “committente che utilizza la piattaforma anche digitale”. La norma appare alquanto vaga poiché può considerarsi committente non solo la piattaforma quanto il cliente (soggetto privato) per conto del quale il servizio viene svolto. Inoltre, nel testo normativo è poco chiaro se l’obbligo dei committenti comprenda anche la fornitura di idonee attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale per i *riders*. Infine, ai *riders* dovrebbe essere riconosciuta oltre all’assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, nonché la formazione e la sorveglianza sanitaria, anche la valutazione dei rischi potenziali connessi alle modalità di esecuzione del lavoro, oltre a quelli psico-sociali connessi al forte grado di invasività della piattaforma nella vita della persona⁷¹.

La normativa sembra far luce sull’invisibilità dei *riders* ed accoglie, così come gli orientamenti giurisprudenziali del Tribunale di Torino, la necessità di tutelare questi lavoratori, nonostante la sua parzialità e generalità che potrebbero generare una serie di difficoltà interpretative⁷². Questo Decreto, seppur parziale nella regolazione dei rapporti giuridici che legano *riders* alle piattaforme ne ha ascoltato le richieste, riconoscendone per la prima volta la dignità di lavoratori. Il sindacato *Riders Union* di Bologna commenta così questa importante novità: “Come previsto dalla normativa noi siamo convinti che prevenire sia l’unica strada per impedire che altri incidenti sul lavoro si consumino. Per questo vigileremo sulla piena applicazione della legge e

⁷⁰ <http://www.inca.it/Archivionews/News/TabId/1351/ArtMID/1981/ArticleID/2754/Rider-dal-1176-febbraio-obbligo-assicurativo-Inail.aspx>

⁷¹ <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2142/1927>

⁷² <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2142/1927>

sull'attivazione dei dispositivi di sicurezza atti alla prevenzione e al confronto sul territorio con la presenza di responsabili che l'azienda sarà chiamata ad inviare, attivando momenti di informazione e di formazione per i lavoratori, oltre alla collaborazione con gli Osservatori territoriali. La sicurezza sul lavoro è qualcosa di troppo serio per lasciare che dalle negligenze scaturiscono altre perdite⁷³”.

Le iniziative locali come le Carte dei diritti dei *riders* di Bologna, Napoli e le iniziative delle regioni Lombardia e Lazio, avevano già sancito i diritti di sicurezza e salute di questi lavoratori. Nonostante l'importanza delle iniziative, queste erano efficaci solo in determinati contesti territoriali e per questo motivo una normativa organica era necessaria.

5.3 Lavoro dignitoso: il rapporto tra precariato e salute

Il diritto al lavoro dignitoso e il diritto alla salute sono gli elementi costitutivi del principio di pari dignità degli uomini attraverso cui viene riconosciuto l'egual valore di ogni persona. Questi diritti sono stati riconosciuti sia da fonti di *softlaw* internazionali, sia da fonti nazionali nella loro duplice valenza, quella individuale e quella collettiva.

Nonostante la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea all'art. 1 stabilisca che “Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose⁷⁴”, essa continua a misurare il suo sviluppo e lo sviluppo dei suoi Paesi membri in base al PIL, prendendo in considerazione solo il risultato dello sviluppo e non la sua qualità. Il superamento concettuale di questa misurazione può portare effettivamente ad un nuovo paradigma che consideri principalmente il rapporto tra il benessere e lo sviluppo. Le tesi sul superamento del PIL sono portate avanti sin dagli anni '90 da importanti economisti come Haq e Stiglitz. Questa impostazione concettuale sembra solo in parte essere stata assorbita dall'Unione Europea. Il primo passo è stato il lancio della strategia Europa 2020 nel 2010, dove veniva di fatto posto l'accento sull'importanza di promuovere un modello di crescita che non si limitasse ad utilizzare il PIL come suo indicatore, bensì prendendo in considerazione tutti quegli

⁷³ <https://www.facebook.com/pg/ridersunionbologna/posts/>

⁷⁴ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

aspetti promotori di una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva quali fattori essenziali dello sviluppo economico⁷⁵.

La qualità del lavoro e il riconoscimento della dignità del lavoratore hanno iniziato a cedere alle esigenze del mercato soprattutto a seguito dell'ondata neoliberalista degli anni '80 che ha di fatto scardinato gli impianti normativi, di mercato e di sicurezza sociale su cui si basavano gli Stati a nome del processo di *deregulation*, privatizzazione e abbassamento delle spese sociali che avrebbero portato, a detta dei neoliberalisti, alla felicità e alla libertà dei singoli. Ciò che si è delineato nei decenni successivi, in contrapposizione con le promesse neoliberaliste, è stato un processo di forte indebolimento che ha polarizzato la popolazione, frammentato e parcellizzato il lavoro e scarnificato la protezione sociale. In questo contesto il lavoro ha subito progressivamente degli attacchi volti direttamente dalle politiche neoliberaliste e cavalcati dal processo di sviluppo informatico e tecnologico. Questo breve inciso per contestualizzare la forma di lavoro nella *gig-economy*, in particolare nel caso dei nostri *riders*. Non possiamo pensare al fenomeno dei *riders* come qualcosa di unico nel suo genere e distaccato dalla realtà. Questo tipo di lavoro è frutto di un processo globale e strutturale che pone radici profonde e più lontane nel tempo. Prendere in considerazione solo le conseguenze del lavoro senza riflettere su come si è arrivati a tali condizioni permette un'analisi parziale del fenomeno. Già prima “dell'economia dei lavoretti” e della sua definizione è avvenuto un passaggio progressivo e celato dal *lavoro* all'*occupazione*. Il concetto del *lavoro*, come visto precedentemente è parte fondamentale e costitutiva del nostro Stato, che lo riconosce come strumento per poter vivere in modo dignitoso e grazie a questo poter partecipare allo sviluppo della collettività. Ma il concetto di *occupazione*, più attuale di quanto può essere quello del *lavoro*, è legato al qui ed ora, ovvero un'attività che consente di vivere, o meglio sopravvivere, nel presente senza una proiezione nel futuro⁷⁶. Come visto nel capitolo introduttivo, la *gig-economy* per sua definizione è legata all'occasionalità e alla parcellizzazione del lavoro, ossia a quei lavoretti saltuari, dequalificati e poco retribuiti celati dallo slogan “essere imprenditori di sé stessi”. Le condizioni di lavoro che ne derivano sono potenzialmente negative in

⁷⁵ http://publications.europa.eu/resource/cellar/8d8026dc-d7d7-4d04-8896-e13ef636ae6b.0010.02/DOC_5

⁷⁶ L. Tria, *Salute e lavoro al tempo della gig-economy*, Key editore, 2018, pag. 25

termini di salute e benessere, si pensi nel nostro caso ai *rider*. Oltre agli aspetti della sicurezza e della salute nello svolgimento pratico del lavoro è necessario prendere in considerazione lo stress e le questioni psico-sociali ad esso connesse. Se si pensa alle conseguenze della precarietà del lavoro, alla mancanza di prospettive future, all'elevata competitività in cui si è costretti a lavorare, alla mancanza di qualsiasi diritto per i rischi ai quali si va in contro, all'elevato grado di dipendenza economica che porta ad andare più veloce e lavorare sempre di più per poter guadagnare uno stipendio mediocre, con sistemi di controllo e vigilanza algoritmici che senza alcun preavviso ti possono “sloggiare” dal lavoro, è palese ravvisare fattori che in modo concorrente possano sfociare in malessere.

L'attenzione degli ordinamenti giuridici nei confronti del benessere nel luogo del lavoro si è sviluppata attorno alla Convenzione ILO n. 155 del 1981 che ha per la prima volta affrontato i rischi psico-sociali del lavoro, in cui poi è stato ricompreso quello dello stress lavoro-correlato. L'Unione Europea ha sviluppato una propria legislazione partendo da questa Convenzione, a cominciare dalla direttiva quadro europea 89/391/CEE del 12 giugno 1989 con lo scopo di diffondere una “cultura della sicurezza”. Successivamente nello stesso anno ha promosso un'indagine comunitaria pubblicata il 15 giugno del 2000 con il nome di “Ricerca sulla Stress correlato al Lavoro”. In questa indagine si sostiene che nell'intendere la relazione tra rischio, stress e salute non si debba considerare solo i rischi psico-sociali annessi, bensì gli effetti psicologici dei rischi fisici anche potenziali, cioè legati alla consapevolezza, dal sospetto o dalla paura dei lavoratori di essere esposti a situazioni pericolose. Le caratteristiche psico-sociali del lavoro dei *rider*, e più in generale dei lavoratori della *gig-economy*, sopra evidenziate, rappresentano potenziali rischi alla salute, per i quali fino a poco fa non erano previste tutele.

5.3.1 Il punto di vista di un *racer* sulla sicurezza

Per capire più a fondo il problema della sicurezza e della salute di un *rider*, si è intervistato un *racer* operante per la piattaforma di *food delivery* Foodracers, per la quale lavora da due anni. Questa testimonianza si intende come il parziale punto di vista di uno dei lavoratori che consegnano a domicilio le pietanze e non ha lo scopo di rappresentare l'intera categoria, altresì deve considerarsi come il tentativo di

comprendere dal punto di vista operativo i rischi potenziali. Di seguito il risultato dell'intervista.

Ciò che emerge è che malgrado la recente introduzione dell'obbligo di iscrizione all'INAIL dei *riders* da parte delle piattaforme di *food delivery*, l'elemento della sicurezza viene meno nel momento di esecuzione materiale della prestazione lavorativa.

Il telefono e l'*app* della piattaforma, in quanto unico mezzo per lavorare nel *food delivery*, sono di principio un problema per la sicurezza del lavoratore. Il loro utilizzo è fondamentale per l'esecuzione delle principali attività come: ricevere gli ordini, contattare i ristoratori o i clienti, impostare gli orari di ritiri e la navigazione verso la destinazione dell'ordine, contattare il supporto tramite la *chat*. Durante le fasi di piena operatività, ovvero all'interno delle fasce nelle quali si ricevono ordini e si effettuano le consegne, la concentrazione del *rider* deve dividersi tra la gestione degli ordini già ricevuti, la ricezione di nuovi ordini e la programmazione dei nuovi ritiri. Queste fasi sono tanto più concitate quanti più *riders* sono attivi in quella fascia o in quella zona, in quanto lo stesso ordine viene messo a disposizione di tutti e solo il primo che lo accetta lo prende in consegna. Questa modalità costringe il *rider* a tenere costantemente controllato il telefono, aspettando nuovi ordini. L'*app* di gestione degli ordini è caratterizzata da notifiche sonore e visive a schermo, ma naturalmente l'affanno porta il *rider* ad aggiornare frequentemente la pagina sperando di visualizzare il nuovo ordine prima dei colleghi. Questa sorta di competizione tra *riders* avviene in contemporanea ad altre azioni come la guida in auto, al ritiro di altri ordini o consegna presso clienti.

Le piattaforme forniscono un calendario da compilare con una settimana di anticipo per comunicare la propria disponibilità a lavorare. A seconda delle piattaforme, le giornate di lavoro sono divise tra pranzo e cena, a loro volta divise in fasce temporali. Le fasce temporali sono divise a loro volta in *slot*, ovvero potenziali "ordini" da completare in quelle fasce.

Immagine n. 11 Il sistema dei turni e degli slot



Fonte: Foodracers 2020

Il sistema dei turni crea ulteriore agitazione in quanto in alcune piattaforme tante più consegne si riescono a fare all'interno della fascia, tanto più si guadagna. Nello specifico di Foodracers, il numero di consegne che si possono effettuare è legato all'esperienza accumulata del *racer*. Un *racer* appena iscritto è considerato "Matricola", e può effettuare una consegna ogni mezz'ora, per un totale di due consegne all'ora. Dopo le prime 50 consegne, l'utente viene classificato come "Intermedio" e può affiancare ai due *slot* ogni mezz'ora una terza, per un totale di tre consegne in un'ora. Dopo un ulteriore periodo, il *racer* diventa "Esperto" e può effettuare sino ad un massimo di 5 ordini all'ora, con un'impostazione di massimo 3 *slot* in una mezz'ora e due in un'ora. Il *racer* si trova nella situazione in cui per massimizzare il guadagno conviene aggiungere il maggior numero di *slot* consentiti. Tuttavia, per effettuare regolarmente le consegne deve attenersi alle indicazioni

previste da Foodracers. Queste obbligano la consegna entro la scadenza della fascia temporale dell'ordine, con una tolleranza di 10 minuti di ritardo. Un'impostazione di questo tipo conduce ad una propensione a non rispettare i limiti di velocità per consentire spostamenti più veloci, considerano inoltre che i fattori che intervengono sui tempi di consegna sono spesso esogeni, come: distanza dal ristorante al cliente, traffico, ritardi nel ritiro dei pasti, ritardo nell'individuare l'abitazione, cliente non immediatamente disponibile.

Questo quadro si inserisce all'interno dei rischi normalmente connessi alla guida in auto, motorino o bicicletta. Prima dell'assicurazione INAL prevista dal primo febbraio 2020 l'assicurazione degli automezzi, come esplicitamente richiesto dalle piattaforme (vedi sezione "Assicurazione" del sito roocommunity.com) era a carico del *rider*. L'Azienda provvedeva ad assicurare l'interessato con una copertura valida nei soli momenti in cui il *rider* non era a bordo del veicolo.

VI

INDAGINE SUI RACERS DI FOODRACERS IN VENETO

6.1 Introduzione alla ricerca e finalità

Data la scarsità di dati e la frammentarietà delle ricerche sulle piattaforme di *food delivery* con la conseguente difficoltà di rilevare informazioni che possano far luce sugli aspetti del lavoro del *rider*, ho deciso di effettuare una ricerca.

Nella vastità di piattaforme il campo di ricerca è stato limitato alla piattaforma di *food delivery* Foodracers allo scopo di aumentare le possibilità di risposta, anche grazie alla loro presenza contenuta a livello nazionale.

Foodracers si differenzia dalle altre piattaforme per diversi aspetti. Il primo di questi è la dimensione territoriale entro cui si sviluppa: Nord-Italia, in particolare nel Nordest. Un altro aspetto risiede nel fatto che la piattaforma è nata in Italia. Infine, l'ultimo aspetto riguarda l'inquadramento lavorativo dei *racers* che si caratterizza come un rapporto giuridico di collaborazione autonoma occasionale tra *racers* e cliente.

Rispetto alle altre piattaforme di respiro internazionale, alcune addirittura mondiale, che si sono già scontrate con la giurisprudenza nella regolazione del lavoro dei propri *riders*, Foodracers non lo ha ancora fatto. Il contesto in cui opera non è un contesto metropolitano e nella maggior parte dei casi i *racers* utilizzano la propria autovettura per effettuare le consegne, diversamente da chi lavora mediante le altre piattaforme.

Attraverso la presente ricerca intendo capire qual è il profilo medio dei *racers*, che lavorano attraverso la piattaforma di Foodracers, e quale sia la loro consapevolezza rispetto al lavoro svolto.

6.2 Obiettivi della ricerca

L'obiettivo generale è quello di dar voce ai *racers* per scoprire spazi di miglioramento rispetto alle condizioni lavorative.

L'obiettivo specifico riguarda il riconoscimento del profilo medio del *racer* (anagrafica, istruzione e status occupazionale) da cui poi dipendono una serie di necessità, e l'individuazione del grado di consapevolezza del lavoro, il quale

comprende rischi, vantaggi e possibilità di sviluppo. Qui sotto una tabella che rappresenta il processo logico che mi ha guidato nella creazione del questionario, tenendo conto di quali fossero le dimensioni da indagare e gli indicatori da seguire.

Dimensioni	Indicatori
Informazioni generali	Età
	Genere
	Titolo di studio
	Stato famiglia
Tempi di lavoro	Numero di consegne al mese
	Numero di ore lavorative a settimana
	Fascia oraria
Consegne	Mezzo utilizzato
	Costi/benefici
	Sicurezza
	Violazione norme
Assistenza/supporto	Gestione imprevisto
Status occupazionale	Tipologia
	Conciliazione lavoro/famiglia
	Reddito
Relazioni sociali	Relazioni sociali con i colleghi
	Concorrenza
Rappresentanza	Importanza della rappresentanza sindacale
	Effettiva rappresentanza sindacale
Ipotesi contrattuali	Bonus/malus
	Cottimo/compenso orario

6.3 Aspetti metodologici

6.3.1 Il disegno d'indagine

È stato effettuato uno studio preliminare, a partire dalla letteratura presente sul tema e dalla comparazione con le altre piattaforme. Successivamente è stato definito il *target* e le modalità di coinvolgimento. Infine, è stato selezionato lo strumento di rilevazione più adeguato al tipo di indagine.

6.3.2 *I soggetti indagati*

I soggetti a cui è rivolta l'indagine sono i *racers* del Veneto, precisamente delle città di Conegliano, Mestre e Vicenza che lavorano, da più di un mese, mediante la piattaforma di Foodracers.

6.3.3 *Il metodo di campionamento*

Il campione utilizzato è stato individuato mediante un campionamento a grappoli (*cluster sampling*), ossia un campionamento stratificato, nel quale le unità di campionamento sono le unità elementari che compongono i *cluster*.

È stata scelta questa modalità di campionamento per una questione di economicità legata al tempo e al fatto che non sono note le liste che compongono tutte le unità di ogni *cluster*.

Le città italiane nelle quali è presente la piattaforma di Foodracers sono state divise per Regione, dopodiché si è voluto porre l'attenzione della ricerca sulla regione Veneto, ossia, la Regione dove è nata la piattaforma ed è radicata da più tempo. Le città rappresentano i *cluster* che sono composti da unità semplici, il numero di queste unità non è omogeneo, poiché i *cluster* hanno dimensioni diverse.

Il limite teorico e pratico di questo tipo di campionamento riguarda il fatto che non è possibile stabilire a priori la dimensione finale del campione in termini di numero di *racers* coinvolti. Il rischio di un campionamento semplice è quello di diminuire la precisione delle stime, più le unità dei grappoli si assomigliano più è possibile diminuirne la precisione. Per questo motivo sono state stratificate, in base al numero degli abitanti (dato ISTAT 2018) le città in piccole (< 50.000 abitanti), medie (tra i 50.001 e i 100.000 abitanti) e grandi dimensioni (>100.001 abitanti). Per ogni strato è stata scelta casualmente una città: Conegliano, Mestre e Vicenza.

Tabella n. 3 Abitanti per Regioni e città in cui è presente Foodracers

Regione	Città	Abitanti (2018)
Lombardia	Bergamo	122 161
	Brescia	198 536
	Cantù	40 007
	Como	85 821
	Crema	34 544
	Cremona	72 680
	Lecco	48 517
	Lodi	45 872
	Mantova	49 567
	Novara	104 268
	Pavia	73 195
	Varese	80 559
	Vigevano	63 633
	Veneto	Belluno
Bassano del Grappa		43 412
Castelfranco		33 369
Cittadella		20 133
Conegliano		35 239
Mestre		88 552
Mirano		27 308
Mogliano Veneto		27 763
Montebelluna		31 406
Monselice		34 173
Oderzo		20 727
Padova		212 274
Paese		22 094
Portogruaro		24 883
San Donà di Piave		41 885

	Thiene	24 438
	Treviso	85 714
	Vicenza	112 198
Emilia-Romagna	Cesena	97 210
	Carpi	71 952
	Faenza	58 787
	Fidenza	27 041
	Forlì	117 898
	Imola	70 031
	Parma	197 499
	Piacenza	103 942
	Ravenna	157 630
	Sassuolo	34 173
Toscana	Lucca	89 964
Friuli-Venezia Giulia	Gorizia	34 173
	Pordenone	51 543
	Trieste	203 877
	Udine	99 206
	Sacile	19 889
Trentino-Alto Adige	Trento	118 714
Piemonte	Alessandria	93 637
	Asti	76 026
	Biella	43 850
	Vercelli	46 035

Fonte: ISTAT (2018)

6.3.4 Lo strumento di ricerca

Per questo tipo di progetto di ricerca, che aveva dei limiti temporali, si è individuato uno strumento di tipo quantitativo, strutturato e standardizzato.

Il questionario è parso lo strumento più idoneo per tre ordini di motivi. Innanzitutto, perché le persone sono garantite dall'anonimato e quindi possono rispondere più agevolmente a domande riguardanti la sfera privata e lavorativa. In secondo luogo, le persone sono facilitate a rispondere scegliendo tra le possibili risposte già previste. Infine, è uno strumento che può essere utilizzato in qualsiasi luogo ed ora, richiede solo l'utilizzo di uno *smartphone* con connessione internet e si compila in pochi minuti.

6.4 Le criticità riscontrate

Le criticità riscontrate riguardano la tempistica di somministrazione del questionario, la difficoltà di costruire un questionario su un argomento "sensibile" (desiderabilità sociale e intrusività) sia nei confronti dei *riders* sia rispetto alle piattaforme e la complessità dell'argomento, che richiederebbe molte più domande. L'aspetto di maggior criticità risulta essere la poca disponibilità delle piattaforme a somministrare un questionario che per sua natura indaga aspetti "scottanti" ed estremamente attuali legati alla recente regolazione dei rapporti di lavoro operato dal Decreto Tutela e Lavoro e agli ultimi orientamenti giuridici (Tribunale di Torino).

6.5 I risultati della ricerca

Dopo aver contatto attraverso e-mail la piattaforma Foodracers e aver avanzato la richiesta di sottoporre ai *racers* delle tre città un questionario, specificando la finalità dell'indagine e gli obiettivi di ricerca, sottolineando, inoltre, la possibilità della stessa di visionare le domande ed accedere poi ai risultati dell'indagine, in un primo momento non c'è stato un riscontro. Dopo vari solleciti la piattaforma si è rifiutata di somministrare il questionario sostenendo che *"l'argomento riders è molto delicato dal momento che è appena stata emanata una legge in materia e che molti cambiamenti sono in atto [...] In ogni caso abbiamo letto le domande che hai posto e per le tematiche trattate e dato il momento concitato non ce la sentiamo di divulgare questo questionario ai ragazzi che collaborano con noi"*.

Era stata considerata fin dall'inizio la possibilità che la piattaforma non volesse somministrare il questionario per le ragioni esaminate in questa tesi. Le dinamiche normative e giuridiche sono di estrema rilevanza ed ultimamente sin sono espresse a tutela dei *riders*, riconoscendone (in parte) la natura subordinata e le relative tutele, a sfavore degli interessi e delle motivazioni delle piattaforme. Ritengo che queste recenti sviluppi porranno un limite allo sfruttamento di questi lavoratori, arginando quanto più possibile i rischi connessi al lavoro. Superato il problema dell'inquadramento della natura giuridica del rapporto di lavoro, è giusto riconoscere a questa categoria la dignità di lavoratori e questo può essere possibile solo riconoscendo i loro diritti. Se le piattaforme in generale subiranno delle conseguenze economiche, a loro dire negative, è necessario considerare quelle conseguenze che in questi anni sono direttamente ricadute sui lavoratori, dal punto di vista fisico e psicologico, nonché familiare e che in un'ottica più generale hanno frammentato il tessuto sociale ed economico del Paese.

CONCLUSIONI

Dall'analisi complessiva emerge la poca attenzione che le piattaforme riservano ai propri *riders*, ritenendoli alle volte nemmeno dei lavoratori, ma solo degli amanti della bicicletta con un po' di tempo libero da impiegare in modo fruttuoso (Agenzia Giornalistica Italia, 2017). Questa impostazione concettuale non regge alla realtà dei fatti, nega l'evidenza e non riconosce la dignità umana. La dignità di ogni singolo *rider* che si affaccia a questo lavoro per ragioni diverse non può non essere riconosciuta a fronte del fatto che una modesta percentuale lo ritenga un "lavoretto" per arrotondare. Oramai il lavoro prestato dai *riders* è divenuto fenomeno strutturale del mercato del lavoro, e le piattaforme di *food delivery* hanno costruito il proprio successo sui diritti negati ai lavoratori nel silenzio assordante delle Istituzioni. Solo dopo accese manifestazioni e orientamenti giurisprudenziali favorevoli al riconoscimento del *rider* come lavoratore (para-)subordinato, sembra che il legislatore abbia voluto muoversi in tale direzione. Per un lungo periodo l'inerzia legislativa è stata complice di un sistema basato sullo sfruttamento dei *riders*, inerzia che ora non è più accettabile. In un sistema di precarietà e dequalificazione del lavoro anche solo pensare ad un lavoro dignitoso risulta impossibile. Solo regolarizzando le figure ed introducendo delle tutele specifiche che ne riconoscano le esigenze a 360°, si potrà parlare di condizioni di lavoro dignitose, rispettando il lavoratore anzitutto come essere umano. Così facendo il diritto del lavoro si ricostituirebbe sulla base dei principi di solidarietà, eguaglianza e giustizia sociale che da sempre lo hanno animato e su cui si incardina. I casi di incidenti sul lavoro sono numerosi e sono tragicamente tanti anche i casi in cui i *riders* hanno perso la vita. Cosa può esserci di dignitoso nel morire in sella al proprio motorino mentre si consegna del cibo a domicilio sulle strade delle grandi città italiane? Fin qua l'aspetto negativo non emerge. Ma se si aggiungesse il fatto che il fattorino abbia dovuto correre sempre più forte per essere alla pari con la velocità stabilita dall'algorithm, infrangendo norme stradali allo scopo di poter accettare attraverso lo *smartphone* degli ordini, aver timore di consegnare in ritardo per non ricevere delle valutazioni negative da parte del cliente perché la piattaforma potrebbe escluderti dalle consegne, senza una copertura assicurativa, perché anche se uno perde la vita ce

ne sono altrettanti che possono prendere il suo posto, senza alcun tipo di tutela previdenziale e tutto questo per una manciata di euro a consegna? La situazione che ne deriva è inaccettabile in uno Stato di diritto come il nostro.

La riluttanza della piattaforma di *food delivery* nel somministrare il questionario ai propri *racers* è, a mio parere, sintomatica dei processi pochi trasparenti che utilizzano. Il Decreto Tutela Lavoro ha tentato di rispondere alle istanze di tutela promosse dei *riders*, ma i tempi sono ancora troppo brevi per poter analizzare i suoi effetti nel lungo periodo. La copertura assicurativa INAIL attiva dal primo febbraio 2020 è già un primo passo per estendere le tutele basilari. Questo atto normativo dev'essere il primo di un *corpus* regolativo quanto più sostanzioso e rispondente alle esigenze dei lavoratori. La questione qualificatoria è centrale perché da essa ne deriva direttamente la regolazione. Per questo motivo urge un intervento che sia ben definito e che non lasci spazi di interpretazione troppo ampi. In altre parole, la normativa che ne scaturirebbe non dovrebbe essere a maglie larghe tale da permettere delle distorsioni nella sua applicazione ma ben definita e rispondente alle concrete esigenze di tutela.

Le iniziative a livello territoriale che sono partite dal basso hanno risposto alle esigenze di tutela, ma nonostante la loro importanza concettuale e operativa, possono essere considerate solo come un cerotto su una ferita ormai incancrenita.

L'esperienza cooperativa francese e italiana possono essere considerate alternative positive che delineano un processo di cambiamento e consapevolezza da parte dei *riders*. Ma anche in questo caso in contrapposizione con queste “oasi felici” c'è la realtà, molto più cruda, poco solidale che non concede sconti di alcun tipo. Alle Istituzioni il compito di regolarla.

Il processo di digitalizzazione che ha permesso lo sviluppo di queste forme di economia *on-demand* non deve essere visto come la causa bensì come il mezzo per attuare queste forme di sfruttamento (forme vecchie in una nuova salsa), perché come abbiamo visto i mercati non si creano da soli ma entro un *frame* normativo precostituito. La tecnologia e la digitalizzazione dovrebbero sostenere uno sviluppo legato al benessere più che allo sfruttamento, dovrebbero facilitare ed essere di supporto al lavoratore e non controllarlo, dirigerlo, valutarlo in ogni momento attraverso un algoritmo che scandisce i tempi e gli *standard* di lavoro. Non c'è nulla

di meno umano di un algoritmo che controlla qualcosa di vivo e che ha la pretesa di convertirlo in una macchina. È necessario ritornare alla dimensione umana del lavoro, rispettandone i bisogni che lo caratterizzano. Non è certo uno sviluppo senza regole che polarizza le classi sociali a rendere felice un Paese, tanto meno lo si può pensare a livello globale.

La via della regolazione è l'unica via possibile, ma dev'essere percorsa rapidamente perché la velocità con cui la digitalizzazione si muove è incontrovertibile. Dei passi a livello europeo e italiano sono stati fatti ma rappresentano solo l'inizio, mi auguro, di quanto è necessario fare. L'aspetto fondamentale è considerare questo "giovane lavoro" come un processo in continuo sviluppo all'interno di dinamiche strutturali del mercato del lavoro, del tessuto sociale, dell'economia e della politica a livello globale. Rispondere alle esigenze nel qui ed ora potrà portare solamente a dei risultati parziali che non potranno aspirare ad abbracciarne la complessità.

Appendice

Documento n.1 – Il questionario

INDAGINE CONOSCITIVA SUI RACERS

Sono Priscilla Lot studentessa magistrale del corso di laurea “Lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità” dell’Università Ca’ Foscari di Venezia.

Sto svolgendo la mia tesi sul tema dei racers che svolgono il lavoro mediante la piattaforma di Foodracers. In particolare, vorrei conoscere il suo punto di vista rispetto a varie tematiche che riguardano il lavoro che svolge.

Per questo motivo il suo più sincero aiuto è di particolare importanza.

Il questionario è breve e le richiederà pochi minuti.

Non si preoccupi! Questo questionario è anonimo, tutte le risposte saranno trattate in base alla normativa vigente in tema di protezione della dei dati secondo la normativa sulla privacy GDPR 2016/679 ed ha solo uno scopo conoscitivo.

La ringrazio per questi suoi importanti minuti. Buon lavoro!

*Campo obbligatorio

Inizio modulo

Sezione senza titolo

Da quanto tempo lavora come racers per Foodracers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno di 1 mese Interrompi la compilazione del modulo.
- Da 1 mese a 3 mesi
- Da 3 mesi a 6 mesi
- Da 7 mesi a 1 anno
- Più di 1 anno

Sezione senza titolo

INFORMAZIONI GENERALI

Quanti anni ha? *

È un uomo o una donna? *

Contrassegna solo un ovale.

- Uomo
- Donna

È cittadino italiano? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

È attualmente iscritto a corsi universitari o post-diploma? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

Qual è attualmente il suo titolo di studi? *

Contrassegna solo un ovale.

- Licenza di scuola elementare
- Licenza di scuola media
- Diploma di scuola superiore
- Laurea triennale
- Laurea magistrale
- Dottore di ricerca
- Attestato di formazione professionale

Scelga le opzioni che indicano il suo status (può scegliere più di un'opzione):

*

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Sposato/a
- Celibe/nubile
- Separato/a o divorziato/a
- Con figli
- Senza figli

In quale città lavora come racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Conegliano
- Mestre
- Vicenza

I TEMPI E I LUOGHI DI LAVORO

Quante consegne effettua mediamente in un mese? *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno di 25
- Tra 25 e 49
- Tra 50 e 74
- Tra 75 e 100
- Più di 100

In che fascia oraria lavora? (Può scegliere più di una risposta) *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Pranzo
- Cena

In una settimana mediamente quante ore dedica a questo lavoro? *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno di 5 ore
- Tra le 5 e le 10 ore
- Più di 10 ore

LE CONSEGNE

Per effettuare le consegne che mezzo utilizza prevalentemente? *

Contrassegna solo un ovale.

- Automobile
- Scooter
- Bicicletta
- A piedi

Se potesse scegliere preferirebbe utilizzare il suo mezzo di trasporto o un mezzo di trasporto aziendale? *

Contrassegna solo un ovale.

- Mezzo di trasporto proprio
- Mezzo di trasporto aziendale

Hai mai pensato, almeno una volta, alla questione sicurezza mentre guida il suo veicolo durante le consegne? (Es. in caso di incidente, possibilità di multe ecc.) *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

Da 1 a 5 quanto ritiene importante che l'azienda per cui lavora la tuteli in caso di incidenti ad es. mediante un'assicurazione? *

Contrassegna solo un ovale.

1 2 3 4 5

Per nulla Moltissimo

Ritiene concreta la possibilità che durante il tragitto per effettuare le consegne si violino le norme stradali (es. uso del cellulare, superamento dei limiti di velocità, mancanza della precedenza, sosta in area vietata)? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

Hai mai considerato, almeno una volta, l'aspetto dell'usura del veicolo (es. aumento del chilometraggio, usura copertoni ecc.) nello svolgimento del lavoro come un elemento negativo? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

Le è capitato, almeno una volta, di trovarsi in situazioni di potenziale rischio stradale (anche se non dipendente da lei) ad es. collisione con altri veicoli o persone, uscita dalla carreggiata ecc.? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

Le è mai capitato di dover gestire situazioni di imprevisto in cui è sorto un problema (Es. nell'ordine, ritiro e consegna)? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì Passa alla domanda 20.
- No Passa alla domanda 22.

Ha chiesto aiuto all'assistenza? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì Passa alla domanda 21.
- No Passa alla domanda 22.

Da 1 a 5 quanto si ritiene soddisfatto del supporto che le è stato fornito dall'azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

1 2 3 4 5

Per nulla Moltissimo

STATUS OCCUPAZIONALE

Oltre questo lavoro svolge altri lavori regolari?

Contrassegna solo un ovale.

- Sì Passa alla domanda 23.
- No Passa alla domanda 26.

Che tipo di lavoro svolge oltre al racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Lavoro dipendente a tempo determinato part-time
- Lavoro dipendente a tempo determinato full-time
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato part-time
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato full-time
- Lavoro autonomo
- Pensionato/a

Ritiene che sia difficile conciliare le sue esigenze familiari e/o personali con il lavoro che svolge come racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- Non so

Qui sotto troverà una griglia. Metta in ordine di importanza le seguenti affermazioni (1= è l'aspetto meno importante, 5 = è l'aspetto più importante):

*

Contrassegna solo un ovale per riga.

	1	2	3	4	5
Posso scegliere quando e quanto lavorare					
Mi permette un'entrata economica in più					
È stato semplice accedere alla posizione che rivesto					
Sono libero di recedere dall'impiego facilmente					
Per impiegare in modo redditizio il mio tempo					

Passa alla domanda 27.

Ritiene che sia difficile conciliare le sue esigenze familiari e/o personali con il lavoro che svolge come racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì

- No
- Non so

Passa alla domanda 27.

Si ritiene soddisfatto del reddito mensile che percepisce svolgendo questa attività lavorativa? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

LE RELAZIONI LAVORATIVE

In generale come può definire le relazioni sociali che si sono create con gli altri racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Non ho instaurato relazioni sociali con i colleghi
- Ritengo, di aver instaurato delle buone relazioni sociali con i colleghi
- Ritengo, di aver instaurato pessime relazioni sociali con i colleghi

Ritiene concreta la possibilità che si creino relazioni di competizione tra i colleghi? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- Non so

RAPPRESENTANZA

Ritiene importante che esistano forme di rappresentanza sindacale per i racers? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- Non so

È iscritto ad un sindacato che rappresenta i racers? (Non è obbligatorio rispondere)

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

IPOTESI

Preferirebbe ricevere un compenso a consegna oppure un compenso orario (di cui fa parte un elemento fisso legato alla disponibilità oraria e uno variabile in base alle consegne effettuate)? *

Contrassegna solo un ovale.

- Preferirei un compenso a consegna
- Preferirei un compenso orario

Ritiene che i bonus debbano essere assegnati sulla base di: *

Contrassegna solo un ovale.

- Quantità di ordini effettuati in una fascia oraria
- Punteggio del racers valutato dai clienti
- Sia sulla quantità di ordini sia sul punteggio

Preferirebbe ricevere dei bonus pasto (nei ristoranti associati a Foodracers) o dei buoni carburante? *

Contrassegna solo un ovale.

- Buoni pasto
- Buoni carburante

Ritiene corretto prevedere un sistema di "punizione" per i racers (per esempio in caso di ritardi o sbagli nella consegna, atteggiamenti negativi contro il cliente, non rispetto delle norme igieniche ecc.) che consistono in una riduzione delle ore lavorative oppure nella sospensione dell'account? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

BIBLIOGRAFIA

A. Aloisi, *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016

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

AA.VV *Il lavoro nelle piattaforme digitali nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, 2017

Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, Bologna, 2018

G. Cavallini, *Foodora, Delivero & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed affettive modalità di esecuzione del rapporto*, 2017

C. Crouch, *Will the gig economy prevail?*, Polity, 2019

V. De Stefano, *The Rise of the Just in Time Workforce: On Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016

V. De Stefano, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro “standard” in prospettiva internazionale e comparata - Platform labour and non-standard work. An international and comparative Approach*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017

R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2017

M. Faioli, “*Jobs App*”, “*Gig economy*” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017

D. Ferrara, L. Menghini, R. Nunin, *Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità nell’esperienza nazionale, regionale e transnazionale*, in D. Gottardi (a cura di),

Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione, Torino, Giappichelli, 2016

INPS XVII Rapporto annuale, luglio 2018

P. Loi, *Il lavoro nella "Gig economy" nella prospettiva del rischio - Employment contract in the Gig economy between old and new risks*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017

A. Magone, T. Mazali, *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini e Associati, Milano, 2016

G. Masino, M. Zamarian, *La mediazione degli artefatti nella regolazione organizzativa*, in B. Maggi (a cura di), *Le sfide organizzative di fine e inizio secolo. Tra post-fordismo e deregolazione*, Etas, Torino, 2000

R. Murray, J. C. Grice, G. Mulgan, *Social Innovation Series: Come progettare, sviluppare e far crescere l'innovazione sociale. Il libro bianco sulla innovazione sociale*, The young foundation, 2012

A. Perulli, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2015

A. Perulli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016

A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017

D. Picco, *La condizione dei lavoratori nella Gig economy. Due casi reali*, Edizioni accademiche italiane, 2017

J. Prassl, M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro "on demand" come datori di lavoro - Upside down and inside out: on demand work platforms as employers*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017

Sentenza della Corte del 20 dicembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain (C-434/15 v. comunicato stampa n. 136/17)

Sentenza della Corte del 10 aprile 2018, (C-320/16 v. comunicato stampa n. 39/18)

E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, G. Giappichelli Editore, 2018

M. Taylor, et al. 2017. "Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices". Rapporto della Commissione Taylor al Primo Ministro, Londra, luglio 2017

P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *LLI*, 2016

P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. Giur. Lav*, IV, 2016

P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017

T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della "Gig economy"* - *Remedies and legal categories: how to deal with work in the gig economy*, in *Lavoro e diritto*, 2017

L. Tria, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. Giur. Lav*, I, 2016

L. Tria, *Salute e lavoro al tempo della gig-economy*, Key editore, 2018

SITOGRAFIA

https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51978>

www.appetteam.it

<https://www.coldiretti.it/economia/consumi-ristorante-casa-1-italiano-3>

<https://www.camera.it>

<https://www.effra.eu/members>, <https://ec.europa.eu> › pdf › [effra-brochure_en](#)

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/industria40>

<https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/543080/1022430/Cavallini%20-%20paper%20brescia%20->

<https://oita-italia.com/chi-siamo/>

<http://www.spazifood.it/wp/food-delivery-sotto-accusa/>

<http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-Jobs-Act-del-lavoro-autonomo-e-agile-come-cambiano-i-concetti-di-subordinazione-e-autonomia-nel-d/5670.aspx>

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it

<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

<https://www.camera.it/leg17/126?idDocumento=4283%0D>

<https://www.camera.it/leg17/126?tab=2&leg=17&idDocumento=4283&sede=&tipo>

https://www.corriere.it/economia/lavoro/19_ottobre_23/decreto-salva-imprese-cosa-cambia-rider-1a683a76-f5a5-11e9-ad25-1b4f9a2d3eb8.shtml?refresh_ce-cp

<https://www.lavoroediritti.com/leggi-e-prassi/decreto-tutela-lavoro-testo>

<https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/interventi-a-tutela-del-lavoro-e-per-la-risoluzione-di-crisi-aziendali-decreto-legge-n-101-2019.html>

https://www.agi.it/cronaca/cassazione_boccia_foodora_vittoria_rider-6941886/news/2020-01-24/

<https://www.wired.it/amp/156612/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/>

<https://www.gflegal.it/news/68-articoli-2019/408-rider-la-corte-d-appello-di-torino-modifica-la-sentenza-del-tribunale-di-primo-grado-sul-caso-foodora-fusani-un-assist-importante-per-le-parti-sociali>

<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9609>

https://www.ediesseonline.it/wp-content/uploads/2018/09/RGL-Quaderno-2-2017_DEF.pdf

<https://www.pietroichino.it/?p=51322>

<https://www.bastamag.net/Nous-sommes-une-start-up-multinationale-anarcho-communiste-Coopcycle-auto>

<http://www.veronasera.it/economia/food4me-prima-cooperative-riders-verona-2-novembre-2019.html>

www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano

<http://www.comune.napoli.it/flex/FixedPages/IT/ComunicatiStampaGiunta.php/L/IT/frmSearchHaveData/-/frmSearchText/-/frmSearchMonth/-/frmSearchYear/-/frmIDComunicatoStampa/21199>

<http://www.unipd-org.it/rls/Storia/Storia%20sicurezza.html>

<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/03/1950-8029-2-PB.pdf>

<http://www.inca.it/Archivionews/News/TabId/1351/ArtMID/1981/ArticleID/2754/Rider-dal-1176-febbraio-obbligo-assicurativo-Inail.aspx>

<https://www.facebook.com/pg/ridersunionbologna/posts/>

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

http://publications.europa.eu/resource/cellar/8d8026dc-d7d7-4d04-8896e13ef636ae6b.0010.02/DOC_5

http://www.ansa.it/sito/notizie/cronaca/2019/09/19/inchiesta-a-milano-su-sfruttamento-rider_36414a0c-a678-4baf-a782-1f092bf6cd4d.html
