



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in
Lingue, economie e istituzioni dell'Asia e dell'Africa
Mediterranea

Tesi di Laurea

La tutela dei gig workers in Cina

Analisi dei casi studio di Meituan e Eleme

Relatore

Ch. Prof. Renzo Riccardo Cavalieri

Correlatrice

Ch.ma Prof.ssa Elisa Barbieri

Laureanda

Lisa Zancanella

Matricola 876158

Anno Accademico

2023/2024



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in
Lingue, economie e istituzioni dell'Asia e dell'Africa
Mediterranea

Tesi di Laurea

La tutela dei gig workers in Cina

Analisi dei casi studio di Meituan e Eleme

Relatore

Ch. Prof. Renzo Riccardo Cavalieri

Correlatrice

Ch.ma Prof.ssa Elisa Barbieri

Laureanda

Lisa Zancanella

Matricola 876158

Anno Accademico

2023/2024

A chi ha rinunciato, ha l'ansia, o si è tolto la vita per l'università

Indice

前言	13
Abstract	17
Introduzione.....	19
1. La gig economy in Cina: evoluzione e impatto, protagonisti e regolamentazione	25
1.1. La gig economy: evoluzione e impatto socioeconomico	25
1.1.1. Dalle aziende statali alla gig economy: la transizione del lavoro in Cina.....	27
1.1.2. L'ascesa della gig economy: opportunità e sfide	30
1.1.3. Il futuro della gig economy: tra sviluppo e regolamentazione.....	32
1.2. I gig workers: i protagonisti della gig economy.....	37
1.2.1. Caratteristiche e problematiche dei gig workers	38
1.2.2. Situazione dei gig workers in Cina	39
1.2.3. Rischi e pressioni sui gig workers.....	41
1.3. Regolamentazione giuridica dei gig workers	44
1.3.1. Status legale dei lavoratori	44
1.3.2. L'intervento dei tribunali e le sfide della classificazione dei gig workers.....	50
1.3.3. Le politiche per la stabilità occupazionale e l'intervento del governo.....	53
2. Dinamiche del lavoro nella gig economy: analisi dei modelli operativi, contrattuali e sindacali.....	61
2.1. Natura del rapporto di lavoro	61
2.1.1. Comparazione dei modelli operativi tra aziende tradizionali e piattaforme internet	61
2.1.2. Diversificazione dei modelli di impiego su piattaforma	62
2.2. Sfide legali e innovazioni regolative	65
2.2.1. Criticità contrattuali.....	65
2.2.2. Evoluzione e proposte normative	68
2.3 Contrattazione collettiva	71
2.3.1 Ostacoli e limitazioni nel contesto sindacale	72
2.3.2 La Rappresentanza sindacale sotto il controllo del PCC.....	75

2.3.3 Sfide e iniziative per i lavoratori delle piattaforme.....	76
3. Aspetti fisiopatologici del rapporto lavorativo	79
3.1. Orario di lavoro	79
3.1.1. Introduzione legislativa	79
3.1.2. Discrepanze negli orari di lavoro	83
3.1.3. Frammentazione degli orari di lavoro	84
3.2. Salario.....	86
3.2.1. Introduzione legislativa	87
3.2.2. Guadagni e disparità retributive	92
3.2.3. L’instabilità del reddito e le sue cause	96
3.3. Recensioni e algoritmi.....	98
3.3.1. Introduzione legislativa	99
3.3.2. Impatto delle recensioni dei clienti e del controllo algoritmico.....	102
3.3.3. Strategie di gestione del controllo algoritmico	104
3.4. Sicurezza sul lavoro: infortuni e assicurazione	107
3.4.1. Introduzione legislativa	107
3.4.2. Infortuni e consultazioni legali.....	116
3.4.3. Inaccessibilità all’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.....	120
3.4.4. Modelli sperimentali di protezione assicurativa.....	123
4. Casi studio: proteste e conquiste dei dipendenti di Meituan e di Eleme.....	129
4.1. Le aziende coinvolte: un’introduzione	129
4.1.1. Meituan.....	130
4.1.2. Eleme.....	133
4.2. Descrizione e analisi dei casi studio.....	136
4.2.1. Contesto.....	136
4.2.2. Cronologia degli eventi	142
4.3. Implicazioni dei casi studio.....	147
4.3.1. Nuove normative in materia di tutela del lavoro mediante piattaforme.....	147
4.3.2. Prospettive di cambiamento nel ruolo del sindacato	151

Conclusione	159
Glossario.....	165
Bibliografia	183
Sitografia	203

前言

近年来，随着互联网和移动技术的快速发展，零工经济在全球范围内快速增长，中国也不例外。零工经济不仅改变了传统的工作模式，为劳动者提供了灵活的就业机会，也对现有的雇佣关系和法律框架提出了新的挑战和要求。本文旨在全面探讨中国零工经济中的法律保护问题，特别是零工工人的保护。

第一章详细分析了中国零工经济的演变及其对社会经济的影响，重点分析了这一新经济模式的主要参与者零工工人的特征以及他们面临的各种挑战。零工经济的兴起，标志着中国从以国有企业为主导的传统就业模式逐步转变为以灵活临时就业为主导的新经济模式。这种转变带来了丰富的就业机会，但也凸显了收入不稳定、社会保障缺失等诸多问题。中国临时工呈现出鲜明的特点：以年轻男性农民工为主，主要从事外卖、网约车司机等工作。这些工人面临着巨大的工作压力和高风险，包括工作时间长、事故频发、收入低且不稳定。对于零工的法律地位，现行法律在保护其权益方面存在诸多局限性。特别是，法院在界定零工工人和平台公司之间的雇佣关系时经常面临挑战。此外，政府还出台了一些稳定就业政策，如出台新的职业分类标准、探索灵活就业的社会保障措施、开展保险试点等。但这些措施的具体效果还有待观察。

第二章探讨了零工经济中的工作动态，重点关注运营模式、合同类型和工会模式的演变。零工经济的发展引发了雇佣关系的新动力和运营模式的出现，特别是互联网平台的出现。这些平台引入了与传统企业结构完全不同的新范式，改变了雇佣关系的概念。了解传统企业和数字平台运营模式之间的差异以及这些差异对工人和雇主的影响至关重要。在传统企业中，员工一般都是全职或兼职聘用，并严格按照公司管理规范进行组织，形成经典的双边雇佣关系。在互联网平台背景下，平台、生产者、服务提供者、承包商、基础设施所有者和平台工作者之间的关系更加复杂。平台运营模式的多样性导致雇佣关系发生根本性变化，传统雇佣关系迅速演变为更加去中心化、多元化的雇佣关系。例如，学者王倩指出，目前中国的平台雇佣模式主要有三种。第一类模式，劳动者由平台直接聘用，并签订明确的劳动合同：平台作为有效雇主工人作为雇员；在第二种模式中，工作被结构化并委托给第三方机构：机构与劳动者签订合同，但劳动者服从平台指令，代表平台形象开展工作；第三种模式是最常见的：工

人通过平台的应用程序注册并接受任务，决定自己的工作时间和地点，并享有一定的独立性，但平台通过奖励和评价体系影响工人的行为，削弱了工人的自主权和议价能力。数字平台的兴起给劳动法体系带来了新的挑战 and 机遇。虽然这些技术的采用促进了就业并提高了灵活性，但另一方面也造成了监管的不确定性和工人的脆弱性。中国的法律制度必须适应现代劳动关系的特点，平衡经济灵活性和社会公平的需要。零工经济的发展不仅迫使重新审视雇佣关系的本质，也迫使法律监管机构探索创新保护措施，确保平台劳动者的权益和合法权益得到保护。

第三章探讨了雇佣关系的病理生理学方面，特别涵盖工作时间、工资、客户评论、算法控制和工作场所安全问题。首先，工作时间是保障劳动者权益、平衡工作与生活的重要方面。然而，随着劳动力市场的发展以及零工经济等新经济模式的出现，传统的工作时间规定面临着巨大的挑战。尽管中国劳动法对工作时间设定了明确的标准，但在实践中，特别是在零工经济中，这些标准往往难以达到。临时工往往面临长时间、分散的工作时间，很难实现工作与生活的平衡。其次，工资是零工经济的另一大挑战。虽然零工经济提供了灵活的工作机会，但零工工人的工资往往不稳定，薪酬差距很大。这些工人的收入受到平台算法、市场需求波动、平台费用等诸多外部因素的影响，导致经济状况极其不稳定。此外，零工工人的收入模式很大程度上取决于任务或交付的数量，而不是固定的工作时间，这进一步增加了计算最低工资的复杂性。第三，客户评论和算法控制对零工的影响不容忽视。该平台使用算法来分配任务并评估工人的表现。这样的算法不仅影响工人的收入，而且增加了他们的工作压力。尽管《中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定》要求平台在使用算法时保护劳动者的合法权益，但在实际操作中，劳动者往往面临算法带来的巨大压力和不确定性。他们必须不断适应和应对算法的变化，以确保他们的就业机会和收入不受影响。最后，工作安全感是零工经济中的一个重要问题。尽管中国的工伤保险法规为工人提供了保护，但由于工作的灵活性，零工往往很难获得工伤保险。许多平台选择不为零工提供工伤保险，让这些工友在遭遇工伤事故时得不到基本的经济保障。尽管一些地区和平台尝试通过购买商业保险或实施政府主导的保险计划等方式提供保障，但这些措施仍存在不少缺陷，并不能充分保障零工劳动者的权益。总体而言，零工经济中与工作时间、工资、客户评论、算法控制和工作场所安全相关的问题反映了

法律保护与实际执行之间的巨大差距。相关法律法规有待进一步完善，确保零工工作者得到公平待遇和充分保护。

第四章探讨了中国主要外卖平台美团和饿了么的员工抗议与成就。首先，对这两家公司进行了介绍。美团是一个提供本地消费产品和服务的电子商务平台；成立于2010年，目前涉及多个行业，包括外卖、交通、旅游等。饿了么成立于2009年，是阿里巴巴集团领先的外卖平台之一；它凭借“你饿了吗？”的品牌口号迅速成长并通过与百度外卖的整合进一步巩固其市场地位。这些平台虽然提供了大量就业机会，但员工面临的工作条件却极其恶劣，尤其是交付指标过高、差评处罚等问题常常引发纠纷。案例分析显示，尽管中国政府自2021年以来试图规范平台公司，但工会未能有效组织员工进行集体协商，导致平台工人缺乏正式的代表权。通过研究具体案例，如2020年北京一名饿了么配送员因未支付薪酬自焚，以及2021年美团配送员因过劳猝死的事件，突显出平台经济下劳动者权益保障的迫切性。尽管部分劳动者通过仲裁赢得了对中介机构的官司，但大多数情况下劳动争议很难通过法律途径解决，因为平台公司不承认与劳动者存在正式的雇佣关系。此外，疫情期间大量失业人员涌入外卖行业，工人之间的竞争加剧，集体行动的力量减弱。不过，这些事件也促使政府出台新的监管政策，比如2021年发布的意见，强调平台公司必须为员工提供社保，并限制算法的使用。总体而言，第四章通过美团和饿了么的详细案例研究揭示了平台经济中工人面临的挑战和成就，并探讨了未来政策和工会改善工作条件的潜力。

综上所述，本文通过综合分析中国零工经济的发展现状、法律保护问题和挑战，揭示了零工经济对传统劳动关系的深远影响。零工经济在提供灵活就业机会的同时，也带来了许多新的问题和挑战，特别是劳动者权益的保护。鉴于零工经济的复杂性和多样性，中国现行的法律框架和保护仍然存在许多缺陷。为更好保护零工劳动者的权益和合法利益，有必要进一步完善相关法律法规，探索新的监督保护机制，促进工会的有效组织和集体谈判能力的提高。希望本研究能够为认识和完善中国零工劳动者的法律保护、促进社会经济的健康发展提供有价值的见解。

Abstract

La gig economy in Cina è stata oggetto di crescente interesse accademico negli ultimi anni, sia per le sue implicazioni socioeconomiche che per le sfide normative che pone. Questa tesi si propone di esaminare l'evoluzione della gig economy in Cina, analizzando l'impatto che ha avuto sul mercato del lavoro, sui lavoratori stessi e sul quadro normativo. La ricerca adotta una metodologia mista, combinando analisi quantitative e qualitative per fornire una panoramica completa del fenomeno.

Il primo capitolo traccia l'evoluzione della gig economy in Cina, evidenziando come la transizione dalle aziende statali a forme di lavoro più flessibili abbia creato nuove opportunità ma anche nuove sfide. Si esplorano le caratteristiche dei gig workers, evidenziando le loro condizioni di lavoro e i rischi associati a questa forma di impiego. Inoltre, si discute la regolamentazione giuridica dei gig workers, analizzando il loro status legale, le sfide della classificazione e l'intervento del governo per garantire la stabilità occupazionale.

Il secondo capitolo si concentra sulla natura dei rapporti di lavoro nella gig economy, esaminando i modelli di impiego, le criticità contrattuali e la contrattazione collettiva. Si evidenziano le difficoltà legate alla definizione del rapporto di lavoro e le implicazioni per i diritti dei lavoratori.

Il terzo capitolo esamina gli aspetti fisiopatologici del rapporto lavorativo, inclusi l'orario lavorativo, il salario, il sistema basato sugli algoritmi e la sicurezza. Si analizzano le condizioni di lavoro e i fattori di stress che possono portare a problemi di salute tra i gig workers.

Il quarto capitolo presenta due casi di studio, in particolare le proteste dei lavoratori di Meituan e Eleme, due delle principali piattaforme di consegna in Cina. Questi casi vengono analizzati per comprendere meglio le dinamiche di conflitto nel settore e le implicazioni per i lavoratori e le aziende coinvolte.

Infine, la conclusione sintetizza i risultati della ricerca, evidenzia i limiti dello studio e suggerisce possibili sviluppi futuri. La tesi conclude sottolineando l'importanza di una regolamentazione efficace e di un dialogo tra le parti interessate per garantire che la gig economy possa svilupparsi in modo sostenibile, garantendo la protezione dei diritti dei lavoratori.

Introduzione

Contestualizzazione dell'argomento

Negli ultimi decenni, la Cina ha vissuto una trasformazione economica e sociale senza precedenti, caratterizzata dalla transizione da un'economia pianificata centralmente a una delle economie di mercato più dinamiche e in rapida crescita del mondo. Questo cambiamento è stato accompagnato da una serie di riforme economiche e politiche che hanno liberalizzato il mercato del lavoro e incentivato lo sviluppo del settore privato, contribuendo così alla creazione di nuove opportunità di impiego e alla diversificazione delle forme di lavoro. In questo contesto di profondo cambiamento, la gig economy è emersa come una componente cruciale del panorama lavorativo cinese, ridefinendo i tradizionali rapporti di lavoro e creando nuove opportunità, ma anche significative sfide per i lavoratori e le istituzioni.

La gig economy, caratterizzata da lavori temporanei, flessibili e spesso mediati da piattaforme digitali, ha acquisito un'importanza crescente non solo per la sua capacità di generare occupazione, ma anche per le sue ampie implicazioni socioeconomiche. L'emergere della gig economy in Cina si iscrive in un quadro di riforme economiche e aperture al mercato globale, che hanno visto il passaggio da un modello di lavoro basato su aziende statali e occupazione stabile a un mercato del lavoro più flessibile e frammentato. Questo nuovo modello di impiego ha comportato una riconfigurazione del concetto di sicurezza lavorativa, presentando una serie di opportunità, come la flessibilità e la possibilità di integrare diverse fonti di reddito, ma anche numerose sfide, tra cui la mancanza di tutele giuridiche, l'assenza di benefici sociali e la precarietà economica.

In particolare, la gig economy in Cina ha visto un notevole sviluppo grazie all'espansione delle piattaforme digitali che hanno rivoluzionato settori come la consegna di cibo e altri beni a domicilio, i trasporti privati e i servizi domestici. Queste piattaforme hanno facilitato l'accesso al lavoro per milioni di persone, offrendo opportunità di guadagno rapido e flessibile. Tuttavia, questo modello ha anche sollevato preoccupazioni riguardo alle condizioni di lavoro dei lavoratori, che spesso devono affrontare lunghi orari di lavoro, retribuzioni incerte e la mancanza di protezioni sociali. La transizione dal modello di lavoro tradizionale a quello basato su piattaforme digitali rappresenta una trasformazione epocale, con profonde implicazioni per i lavoratori e i datori di lavoro.

Questo contesto di rapida crescita e cambiamento ha portato alla necessità di una regolamentazione giuridica adeguata per tutelare i diritti dei lavoratori e garantire condizioni di lavoro dignitose. La regolamentazione giuridica dei gig workers in Cina si trova ancora in una fase embrionale, con interventi normativi e giudiziari che cercano di adattarsi a una realtà lavorativa in rapida evoluzione. La classificazione dei gig workers e il loro status legale rappresentano questioni centrali per comprendere le dinamiche del lavoro nella gig economy e per identificare le possibili soluzioni alle problematiche emergenti. La sfida principale consiste nel trovare un equilibrio tra la necessità di promuovere l'innovazione e la flessibilità del mercato del lavoro e l'urgenza di garantire adeguate protezioni e diritti ai lavoratori.

L'evoluzione della gig economy in Cina non può essere compresa appieno senza considerare le specificità del contesto socio economico cinese, caratterizzato da una forte pressione demografica, da un rapido sviluppo urbano e dalla crescente importanza delle tecnologie digitali. In questo scenario, i gig workers sono diventati i protagonisti di un dibattito acceso sulle condizioni di lavoro, sui diritti e sulle normative necessarie per garantire un equilibrio tra flessibilità e protezione. Le caratteristiche peculiari dei gig workers, tra cui la diversità delle loro situazioni lavorative, la variabilità dei redditi e l'assenza di stabilità occupazionale, rendono necessaria una riflessione approfondita sulle modalità con cui il sistema giuridico può e deve intervenire per tutelare questi lavoratori.

Obiettivi della ricerca

Il presente lavoro di ricerca si propone dunque di analizzare in modo esaustivo e approfondito la tutela giuridica dei gig workers in Cina, con l'obiettivo di comprendere appieno le sfide normative e le dinamiche lavorative che caratterizzano la gig economy nel paese. L'obiettivo principale di questa ricerca è esplorare come la gig economy abbia influenzato e continui a influenzare il mercato del lavoro cinese, ponendo particolare attenzione alle specifiche condizioni lavorative dei gig workers, alle loro problematiche e alle risposte normative adottate a livello nazionale e locale.

Uno degli obiettivi fondamentali della ricerca è quello di tracciare l'evoluzione della gig economy in Cina, partendo dalle radici storiche della transizione economica del paese, per arrivare alla situazione attuale. Questo permette di contestualizzare l'ascesa della gig economy all'interno del più ampio quadro delle riforme economiche cinesi e di comprendere le ragioni alla base della sua rapida crescita. Inoltre, l'analisi si concentrerà sull'impatto

socioeconomico della gig economy, valutando sia le opportunità offerte ai lavoratori, come la flessibilità e l'accesso a nuove forme di impiego, sia le criticità, quali la precarietà e la mancanza di protezione sociale.

Un altro obiettivo centrale è l'analisi delle caratteristiche specifiche dei gig workers in Cina, cercando di delineare un profilo dettagliato di questi lavoratori, comprendendo le loro esigenze, i rischi che affrontano e le pressioni a cui sono sottoposti. Questo include un esame delle condizioni lavorative, delle modalità di remunerazione, della stabilità del reddito e della gestione del tempo di lavoro. Particolare attenzione sarà dedicata alla valutazione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, nonché alle strategie adottate dai lavoratori per affrontare le sfide quotidiane.

La ricerca si propone inoltre di valutare criticamente il quadro normativo esistente in Cina riguardante la regolamentazione dei gig workers, analizzando le politiche governative, gli interventi dei tribunali e le iniziative legislative recenti. Questo obiettivo mira a identificare le lacune normative e a proporre possibili miglioramenti per garantire una maggiore protezione dei diritti dei gig workers. Verrà esaminato il ruolo dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori, nonché le dinamiche della contrattazione collettiva nel contesto della gig economy, per comprendere meglio come queste strutture possano contribuire a migliorare le condizioni lavorative.

Un ulteriore obiettivo della ricerca è l'analisi delle modalità operative delle piattaforme digitali che dominano la gig economy cinese, con un focus specifico su aspetti contrattuali e legali. Questo include l'esame dei modelli di impiego utilizzati dalle piattaforme, le questioni legali legate alla classificazione dei lavoratori, e le sfide normative emergenti in un contesto in rapida evoluzione. L'intento è quello di fornire una comprensione chiara e dettagliata delle relazioni di lavoro nelle piattaforme digitali e delle problematiche contrattuali ad esse associate.

Infine, la ricerca culmina con due casi studio sulle proteste e conquiste dei dipendenti delle principali piattaforme di consegna cinesi, Meituan e Eleme, analizzando il contesto, la cronologia degli eventi, e le implicazioni normative e sociali di tali mobilitazioni. Questo studio servirà a illustrare in maniera concreta le dinamiche di conflitto e le risposte normative adottate, nonché a evidenziare le possibili direzioni future per una regolamentazione più efficace e giusta della gig economy.

Metodologia utilizzata

La metodologia adottata in questa ricerca si fonda su un approccio multidisciplinare e integrato, mirato a fornire un'analisi completa e sfaccettata della tutela giuridica dei gig workers in Cina. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, è stato necessario combinare diverse tecniche di ricerca, tra cui l'analisi qualitativa e quantitativa delle fonti disponibili, la revisione della letteratura accademica, l'analisi dei dati statistici e dei documenti ufficiali, nonché l'approfondimento di casi studio specifici.

In primo luogo, è stata effettuata una revisione esaustiva della letteratura accademica esistente sull'argomento. Questa fase preliminare ha coinvolto la raccolta e l'analisi di articoli scientifici, rapporti di ricerca, studi di settore e documenti ufficiali provenienti da fonti autorevoli e riconosciute a livello internazionale. Tale revisione ha permesso di costruire un quadro teorico solido e aggiornato sulle dinamiche della gig economy in Cina e sulle questioni normative ad essa correlate, offrendo una base teorica indispensabile per l'analisi successiva.

Parallelamente, è stata condotta un'analisi dettagliata dei dati provenienti da fonti ufficiali, tra cui statistiche governative, rapporti delle organizzazioni internazionali e studi condotti da enti di ricerca indipendenti. L'analisi dei dati ha permesso di identificare trend significativi, problematiche peculiari e peculiarità del mercato del lavoro cinese nel contesto della gig economy, fornendo una base empirica solida per la valutazione delle politiche attuali e delle possibili soluzioni normative.

Infine, la metodologia ha previsto l'analisi di casi studio specifici, con particolare attenzione alle esperienze dei lavoratori impiegati presso le piattaforme Meituan e Eleme, effettuata attraverso la raccolta di informazioni da fonti giornalistiche, interviste con i lavoratori, rapporti aziendali e documenti ufficiali. Questa metodologia ha permesso di comprendere le dinamiche di protesta, le risposte aziendali e le implicazioni normative derivanti da tali eventi, offrendo un esempio concreto delle problematiche affrontate dai lavoratori e delle possibili soluzioni.

In sintesi, questa ricerca affronta la complessa regolamentazione giuridica della gig economy in Cina, analizzando le dinamiche lavorative, le sfide normative e le possibili soluzioni per migliorare la tutela dei gig workers. Attraverso un approccio integrato e multidisciplinare che combina analisi teorica ed empirica, e approfondimenti qualitativi e quantitativi, la ricerca

fornisce una panoramica completa delle implicazioni per i lavoratori e delle risposte normative necessarie, contribuendo significativamente al dibattito accademico e politico sulla tutela giuridica nel mercato del lavoro cinese.

1. La gig economy in Cina: evoluzione e impatto, protagonisti e regolamentazione

1.1. La gig economy: evoluzione e impatto socioeconomico

Negli ultimi anni, il panorama lavorativo internazionale ha subito una trasformazione senza precedenti con l'emergere della cosiddetta *gig economy linggong jingji* 零工经济. Questa locuzione inglese, formata dall'unione dei sostantivi *gig* (indicante un impiego temporaneo o un lavoretto) ed *economy* (che si riferisce all'economia), denota un paradigma economico che si fonda sull'impiego intermittente, occasionale e temporaneo, anziché sulle occupazioni caratterizzate da una stabilità e continuità nell'esecuzione del lavoro, le quali solitamente comportano maggiori tutele contrattuali.¹

Essa ha dato vita a due categorie distinte di prestazioni lavorative: il *crowdwork zhongbao gongzuo* 众包工作 e il lavoro on demand tramite app *jing yingyong chengxu jieqia de anxu gongzuo* 经应用程序接洽的按需工作. Il *crowdwork* viene svolto attraverso piattaforme digitali *shuzi pingtai* 数字平台 e afferisce contestualmente a *microtask* e progetti più ampi e complessi. I *microtask* sono compiti altamente frammentati, modesti e ripetitivi, che necessitano di una forma di valutazione al di là delle capacità comprensive dell'intelligenza artificiale, ed includono attività come taggare foto, valutare l'idoneità di un sito o di un testo, compilare sondaggi, ecc. Mentre i progetti più ampi e complessi fanno riferimento a quei progetti realizzabili attraverso il *crowdsourcing zhongbao* 众包, ed includono quindi la progettazione di un logo, la creazione di un sito web, il progetto iniziale di una campagna di marketing, ecc.² In parallelo, il lavoro on demand tramite app coinvolge attività tradizionali, come trasporti e pulizie, assegnate e gestite attraverso app mobili che definiscono gli standard minimi di qualità del servizio e selezionano la forza lavoro; i fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio *waimai qishou* 外卖骑手 e i conducenti di servizi di trasporto privato *wang yueche siji* 网约车司机 rientrano in questa categoria.³

¹ James DUGGAN, Anthony MCDONNELL, Ultan SHERMAN, Ronan CARBERY, *Work in the Gig Economy: A Research Overview*, Abingdon, Routledge, 2023 (I ed. 2022), pp. 2-3.

² Jan Marco LEIMEISTER, "Crowdsourcing: Crowdfunding, Crowdvoting, Crowdcreation", in *Controlling & Management*, 56, 6, 12-2012, pp. 388-392.

³ Patrizia TULLINI (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi di tutela*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2017, pp. 93-105.

Una distinzione cruciale tra le due categorie è la localizzazione dell'intermediazione delle piattaforme: mentre il crowdwork opera globalmente (in quanto forma di lavoro eseguita principalmente online), il lavoro on demand tramite app avviene su base locale, richiedendo la presenza fisica dei lavoratori.⁴

Una delle principali criticità che consegue dall'emersione e diffusione di questo nuovo modello di organizzazione del lavoro è rappresentata dalla mercificazione del lavoro. Nel 2006, Jeff Bezos, CEO di Amazon, ha infatti dichiarato sul palco del Massachusetts Institute of Technology (MIT):

*“You’ve heard of software-as-a-service. Now this is human-as-a-service”*⁵

ovvero

“Avete già sentito l’espressione ‘software come servizio’, ora siamo di fronte all’espressione ‘essere umano come servizio’”.⁶

L’espressione *humans-as-a-service* riflette il livello estremo di mercificazione dell’essere umano, che avviene nei seguenti modi. In primo luogo, il fatto che le transazioni si svolgano esclusivamente in modalità virtuale, rende sempre più marginale e celata l’attività umana presente al di là dello schermo, concorrendo così alla formazione dei cosiddetti *lavoratori invisibili*. In aggiunta, il modo in cui il lavoro viene erogato attraverso canali informatici altera la percezione che aziende e clienti hanno di questi lavoratori, contribuendo in maniera significativa alla realizzazione di un quadro di disumanizzazione delle loro attività. Infine, le conseguenze teoriche di questa distorsione includono la mancanza di riconoscimento delle attività come lavoro effettivo. Spesso, vengono etichettate con termini come ‘incarichi’, ‘favori’ o ‘servizi’, contribuendo all’idea che la gig economy esista al di fuori delle leggi e delle regolamentazioni tradizionali del lavoro.⁷

⁴ Aniket KITTUR, Jeffrey Vernon NICKERSON, Michael BERNSTEIN, Elizabeth GERBER, Aaron SHAW, John ZIMMERMAN, Matt LEASE, John HORTON, “The Future of Crowdwork”, in *CSCW '13: Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work*, New York, Association for Computing Machinery, 2013, pp. 1301-1318.

⁵ Jeff BEZOS, “Opening Keynote and Keynote Interview with Jeff Bezos”, in *MIT Emerging Technologies Conference*, 27-09-2006.

⁶ Traduzione mia.

⁷ Lilly C. IRANI, M Six SILBERMAN, “Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk”, in *CHI '13: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, New York, Association for Computing Machinery, 27-04-2013, pp. 611-620.

Questa percezione può avere anche degli impatti pratici. I lavoratori, chiamati dai clienti con un semplice *tap* sul cellulare, svolgono il compito assegnato e si mescolano nuovamente tra l'affollata forza lavoro on demand, rischiando di venir identificati materialmente come un'estensione di un dispositivo informatico o di una piattaforma online. Si presuppone inoltre che operino con la stessa impeccabilità di un software o di uno strumento tecnologico, e quindi, in caso di inconvenienti, potrebbero ricevere recensioni o riscontri più negativi rispetto a lavoratori in settori diversi dell'economia, producendo delle ripercussioni sulla loro futura capacità e possibilità di lavoro e guadagno.⁸

La gig economy, pur offrendo flessibilità, presenta rischi che non dovrebbero essere sottovalutati, poiché la competizione globale tra lavoratori può portare a retribuzioni basse e orari estesi, con la stabilità del reddito che rimane un miraggio, accentuato dalla possibilità delle aziende di assumere e licenziare rapidamente i lavoratori. Inoltre, a livello internazionale, i lavoratori sono tendenzialmente inquadrati come appaltatori indipendenti⁹, permettendo alle aziende di eludere molti obblighi legati alle leggi sul lavoro, come il salario minimo, i contributi previdenziali, l'indennità di malattia e le ferie.

1.1.1. Dalle aziende statali alla gig economy: la transizione del lavoro in Cina

Prima delle modifiche del settore commerciale negli anni Ottanta, la maggior parte dei lavoratori cinesi era impiegata in aziende statali *guoyou qiye* 国有企业 o collettive *jiti qiye* 集体企业, con direttive centrali e locali che regolavano produzione, prezzi e impiego, garantendo una distribuzione delle entrate fortemente equa e ampi vantaggi per dipendenti e famiglie. Dal punto di vista economico e politico, la Cina socialista offriva poche opportunità per lo sviluppo di un'economia basata su lavori autonomi e flessibili, tanto che fino alla fine degli anni Sessanta c'erano solamente 1 milione di piccoli artigiani e commercianti,

⁸ Josh DZIEZA, *The Rating Game. How Uber and Its Peers Turned Us Into Horrible Bosses*, in "The Verge", 28-10-2015, <https://www.theverge.com>, 15-06-2024.

⁹ Rebecca SMITH, Sarah LEBERSTEIN, "Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy", in *National Employment Law Project*, New York, 09-09-2015, pp. 1-13.

rappresentanti di meno dell'1% dell'intera forza lavoro, classificati come lavoratori autonomi *ziyou zhiyezhe* 自由职业者.¹⁰

Per il funzionamento di un'economia di mercato è necessario avere una vasta forza lavoro di riserva per agevolare l'accumulazione di capitale¹¹, ma il socialismo tende a garantire l'impiego, quindi, la sfida principale per riformare il mercato in un contesto socialista è come costituire questa forza lavoro di riserva.¹² In Cina, lo sviluppo della gig economy rappresenta un elemento chiave per creare tale forza lavoro di riserva.

Il governo ha dato il via alle riforme incoraggiando, in particolare i giovani delle città, a fondare piccole imprese al di fuori dell'ambito dell'economia socialista ufficiale, introducendo misure di favore in termini di credito e tasse per queste attività. Nonostante il successo economico di molte di queste iniziative individuali, non erano viste come lavori ideali poiché i lavoratori cinesi tendevano a preferire impieghi nel settore formale, che offrivano stabilità lavorativa e redditi e benefici ragionevoli, rendendo poco attraente l'idea di guadagnare di più come lavoratore autonomo data la situazione politico-economica.

Dal punto di vista politico, l'accettazione dell'imprenditoria privata non era ancora chiara per la maggior parte delle persone¹³: dopo anni in una società socialista orientata al non profit, vi era una certa avversione verso le attività economiche profittevoli¹⁴; per esempio, i giovani preferivano spesso sposare qualcuno impiegato in una fabbrica statale piuttosto che un uomo d'affari della gig economy, anche se quest'ultimo poteva guadagnare di più. Allo stesso tempo, benché la leadership fosse a favore, ci vollero anni prima che il governo riconoscesse pienamente la legittimità delle imprese private: inizialmente, il governo giustificava con cautela le piccole imprese private, citando un esempio dal Capitale di Marx per affermare che

¹⁰ Zhonghuanmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2000.

¹¹ Karl MARX, *Capital*, vol. 1, New York, International Publishers, 1967, p. 560.

¹² Zhun XU, *Potential Reserve Army and Diverging Paths of Transition in Former State Socialist Economies*, Massachusetts, Political Economy Research Institute, 08-2020.

¹³ SHI Xianmin 时宪民, "Beijingshi getihu de fazhan lichen ji leibie fenhua" 北京市个体户的发展历程及类别分化 (Il processo di sviluppo e la diversificazione delle categorie delle imprese individuali a Pechino), *Zhongguo shehui kexue* 中国社会科学 (*Chinese Social Sciences*), 5, 1992, pp. 19-38.

¹⁴ ibidem.

un'impresa con meno di otto dipendenti non era capitalista¹⁵, ma successivamente il governo rimosse quel limite e appoggiò esplicitamente le imprese private di tutte le dimensioni.¹⁶

La gig economy ha registrato una rapida espansione verso la fine degli anni Ottanta, grazie al decisivo sostegno dello Stato, e man mano che si approfondiva la riforma del mercato, numerosi funzionari governativi ed élite sociali insieme alle loro famiglie iniziarono a gestire le proprie attività private, sfruttando le loro connessioni e l'accesso alle risorse nel settore socialista formale, traendone profitto.¹⁷ La corruzione diffusa ha in qualche modo garantito la sicurezza politica delle imprese private e della gig economy, favorendo l'apertura di nuove industrie e opportunità per le imprese private.

Anche nelle aree rurali si è verificata una situazione simile, con il governo che ha svolto un ruolo chiave nel promuovere lo sviluppo delle piccole imprese, smantellando il precedente sistema della comune popolare *renmin gongshe* 人民公社 e dando vita a milioni di piccoli lotti di terreno e imprese familiari.¹⁸ Inoltre, molti lavoratori rurali si trasferirono nelle città, dove iniziarono a lavorare nella gig economy urbana, di recente sviluppo.

Questi fattori hanno contribuito all'aumento del numero di lavoratori autonomi e all'espansione della gig economy negli anni Ottanta: nel 1978, vi erano solo 1,5 milioni di persone classificate come lavoratori autonomi; nel 1985, questa cifra salì a 4,5 milioni, limitatamente all'economia urbana, ed aumentò ulteriormente a 21,1 milioni alla fine degli anni Ottanta, quando l'occupazione individuale rurale fu inclusa per la prima volta nelle statistiche.¹⁹

¹⁵ ZHANG Zhiyong 张志勇, *Gugong qi geren haishi gugong ba geren* 雇工7个人还是雇工8个人 (Assumere 7 lavoratori o 8 lavoratori?), in "Zhonghua gongshang shibao 中华工商时报 (China Business Times)", 07-05-2010, <http://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

¹⁶ *ibidem*.

¹⁷ SHI Xianmin 时宪民, "Beijingshi getihu de fazhan lichen ji leibie fenhua" 北京市个体户的发展历程及类别分化 (Il processo di sviluppo e la diversificazione delle categorie delle imprese individuali a Pechino), *Zhongguo shehui kexue* 中国社会科学 (*Chinese Social Sciences*), 5, 1992, pp. 19-38.

¹⁸ Zhun XU, *From Commune to Capitalism: How China's Peasants Lost Collective Farming and Gained Urban Poverty*, New York, Monthly Review Press, 22-06-2018.

¹⁹ Zhonghuarenmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2000.

1.1.2. L'ascesa della gig economy: opportunità e sfide

Durante tutti gli anni Ottanta, la gig economy in Cina ha registrato una crescita rapida ma è rimasta una componente marginale per tre aspetti degni di nota. In primo luogo, rispetto all'economia formale, la gig economy urbana era ancora di dimensioni ridotte: nel 1990, le imprese urbane statali e collettive impiegavano ancora 139 milioni di lavoratori, rappresentando più dell'83% dell'occupazione urbana²⁰, mentre l'occupazione individuale costituiva solo il 3,7% della forza lavoro urbana²¹. In secondo luogo, molti aspetti negativi della gig economy erano mitigati dal fatto che la maggior parte della popolazione urbana era ancora coperta dall'assistenza e dai benefici dell'economia socialista, permettendo, ad esempio, che un lavoratore autonomo, pur non avendo un lavoro stabile o previdenza sociale, potesse beneficiare della protezione offerta dai membri della sua famiglia impiegati nel settore formale. In terzo luogo, la società rurale de-collettivizzata è stata una delle principali fonti di gig workers *linggong* 零工 (lavoratori gig), poiché la de-collettivizzazione nei primi anni Ottanta ha eliminato le opportunità di lavoro e i benefici delle comuni popolari, generando un'ampia riserva di manodopera che, come sottolineato dagli studiosi²², è diventata la grande forza lavoro migrante nell'economia urbana.

Negli anni Novanta, la Cina ha intrapreso un percorso di riforme economiche neoliberiste, che hanno portato a profondi cambiamenti nella gig economy, in precedenza marginale in un contesto economico prevalentemente socialista. Tra il 1995 e il 2002, le politiche di privatizzazione e riforma del mercato hanno causato il licenziamento di 45 milioni di lavoratori dalle imprese statali e collettive²³, con una riduzione del numero totale di impiegati in tali entità da 144 milioni a 61 milioni²⁴, determinando un'espansione significativa della gig

²⁰ Zhonghuanmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2000.

²¹ ibidem.

²² Utsa PATNAIK, Sriram NATRAJAN, "Output and Employment in Rural China: Some Post-reform Problems", in *Economic and Political Weekly*, 35, 38, 2000, pp. 3420-3427.

²³ John GILES, Albert PARK, Juwei ZHANG, "What is China's True Unemployment Rate?", in *China Economic Review*, 16, 2, 07-01-2005, pp. 149-170.

²⁴ Zhonghuanmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2019.

economy, trasformandola da elemento secondario a componente centrale dell'economia. La devastante ondata di privatizzazioni e le riforme di mercato hanno contribuito a disciplinare la forza lavoro e a generare un vasto esercito di riserva urbana²⁵, segnando quindi un passo cruciale nell'evoluzione del mercato.

Dopo che milioni di famiglie sono diventate completamente dipendenti dai lavori temporanei a seguito della sostanziale conclusione della transizione del mercato, le qualità una volta attraenti della gig economy di piccola impresa sono rapidamente evaporate, a causa principalmente di due fattori. In primo luogo, l'interesse politico nello sviluppo della gig economy si è ridotto poco dopo la transizione, portando il governo a ritrattare le sue promesse generose di un tempo, tollerando allo stesso tempo un'economia informale disordinata e una diffusa evasione fiscale. Tuttavia, alla fine degli anni Novanta, il governo cinese ha adottato una posizione più ferma, intensificando la riscossione di tasse e imposte attraverso regolamentazioni più stringenti²⁶, portando spesso a violenti scontri tra le forze dell'ordine locali e i venditori ambulanti. In secondo luogo, una concorrenza sempre più feroce ha costretto molte piccole imprese a chiudere, e dall'inizio degli anni Novanta avviare una piccola impresa non era più una garanzia di successo, causando una polarizzazione tra le piccole imprese: alcune hanno prosperato e si sono espanse, mentre altre sono fallite. Inoltre, senza il sostegno governativo, le piccole imprese non sono state in grado di competere con il grande capitale nazionale e le multinazionali²⁷, e la mancanza di tecnologia, capitale e accesso al credito ha reso la sopravvivenza nella gig economy estremamente difficile.²⁸

²⁵ Ying CHEN, Zhun XU, "Informal Employment and China's Economic Development", in *The Chinese Economy*, 50, 6, 04-12-2017, pp. 425-433.

²⁶ ZHU Pei 朱裴, GUO Jinjin 郭津津, MING Xin 铭心, *Liu nian ba bai wan getihu xiaoshi zhi mi—mianlin shui fei san bai duo zhong* 6年800万个体户消失之谜——面临税费300多种 (Il mistero dietro la scomparsa di 8 milioni di piccoli imprenditori in sei anni: devono affrontare più di 300 tipi di tasse e imposte), in "Beijing wanbao 北京晚报 (Beijing Evening News)", 29-11-2006, <https://business.sohu.com>, 15-06-2024.

²⁷ FENG Yuanli 袁立峰, *Zhongguo getihu de cangsangshi* 中国个体户的沧桑史 (Le vicissitudini dei piccoli imprenditori in Cina), in "Fazhi wanbao 法制晚报 (Legal Evening News)", 31-08-2009, <https://news.ifeng.com>, 15-06-2024.

²⁸ ZHOU Yi 周易, "Er ling yi ling nian shisi yu wan getihu tuichu Beijing shichang" 2012年14余万个体户退出北京市场 (Nel 2012, più di 140.000 lavoratori autonomi hanno lasciato il mercato di Pechino), in *Zhongguo qingnianbao* 中国青年报 (*China Youth Daily*), 2, 05-07-2013.

La gig economy, inizialmente favorita dalla presenza di lavoratori nell'economia socialista, ha dunque incontrato difficoltà significative con la scomparsa di questa base, rivelando la spietatezza di un'economia di mercato matura nei confronti dei lavoratori della gig economy e delle piccole imprese.

1.1.3. Il futuro della gig economy: tra sviluppo e regolamentazione

Dai primi anni 2000 ad oggi, l'evoluzione economica della Cina si può suddividere in due momenti distinti.

A seguito di riforme strutturali che hanno indebolito la classe lavoratrice e favorito l'intervento dello Stato, il paese ha conosciuto una fase di rapido incremento del capitale e di espansione economica, provocando variazioni significative nella gig economy e nelle relazioni tra capitale e lavoro. L'economia informale ha iniziato a ridursi, con un maggior numero di lavoratori gig assorbiti dal settore formale²⁹: il picco della quota dell'economia informale sull'occupazione urbana totale si è infatti verificato nel 2008 (oltre il 60%), per poi diminuire costantemente fino al 54% nel 2014. Parallelamente, il salario medio nominale è cresciuto costantemente e, a partire dal 2008, i salari hanno aumentato la loro quota sul reddito nazionale, crescendo più rapidamente di quest'ultimo³⁰: tra il 2010 e il 2015, i salari medi urbani formali sono cresciuti dell'11% annuo, mentre il prodotto interno lordo (PIL) ha avuto una crescita media annua del circa 8%. Di conseguenza, i lavoratori sono diventati più combattivi, con un notevole incremento di scioperi su scala nazionale, spingendo il governo cinese a promuovere la contrattazione collettiva e ad esplorare la collaborazione con le organizzazioni non governative (ONG) del lavoro³¹.

Intorno al 2015, la prima fase si è conclusa con un significativo rallentamento nell'accumulazione di capitale, passando da un PIL che cresceva a un ritmo annuo del 10% durante gli anni 2000 a un tasso di crescita ridotto al 6% annuo negli ultimi anni prima della

²⁹ Ying CHEN, Zhun XU, "Informal Employment and China's Economic Development", in *The Chinese Economy*, 50, 6, 04-12-2017, pp. 425-433.

³⁰ ibidem.

³¹ Zhun XU, Ying CHEN, "Spatial Shift in China's Labor Struggles: Evidence and Implication", in *Journal of Labor and Society*, 22, 1, 18-02-2019, pp. 129-138.

pandemia³². Mentre il totale degli investimenti in immobilizzazioni sociali in Cina aumentava del 25% annuo negli anni 2000, questo tasso è sceso al di sotto del 7% annuo negli anni 2010, e nel 2019, poco prima dello scoppio della pandemia, gli investimenti in attività fisse hanno registrato una diminuzione in termini assoluti per la prima volta da molto tempo³³. In questa fase, insieme al rallentamento dell'accumulazione di capitale, il governo ha adottato un approccio più aggressivo nei confronti del lavoro, portando la gig economy ad espandersi nuovamente, a discapito del settore formale che ha iniziato a ridursi significativamente³⁴. Tra il 2014 e il 2016, la provincia del Guangdong, centro nevralgico della forza lavoro migrante e delle industrie orientate all'esportazione, ha perso mezzo milione di posti di lavoro nel settore manifatturiero formale³⁵, mentre l'occupazione individuale urbana, che era cresciuta circa dell'8,5% negli anni 2000, ha visto questo tasso aumentare all'11,3% negli anni 2010³⁶.

Nella seconda fase, le aziende di piattaforme come *Didi Chuxing* 滴滴出行 (Didi) e *Meituan* 美团 che verranno più volte analizzate, hanno iniziato a emergere. È utile esaminare brevemente il processo lavorativo nelle piattaforme rispetto ai modelli precedenti di gestione del lavoro nel capitalismo, considerando due aspetti: il controllo del lavoro e le responsabilità del datore di lavoro. Nel capitalismo industriale del Diciannovesimo secolo, i capitalisti non avevano una conoscenza dettagliata del processo produttivo, permettendo ad artigiani e lavoratori specializzati di mantenere una certa autonomia³⁷; allo stesso tempo, gran parte del lavoro era svolto in modo informale, senza che i datori di lavoro dovessero preoccuparsi delle condizioni lavorative o della sicurezza sociale. Successivamente, nel capitalismo regolamentato del Ventesimo secolo, i capitalisti hanno iniziato ad acquisire un maggiore

³² Zhonghuanmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2019.

³³ ibidem.

³⁴ Zhun XU, Ying CHEN, "Spatial Shift in China's Labor Struggles: Evidence and Implication", in *Journal of Labor and Society*, 22, 1, 18-02-2019, pp. 129-138.

³⁵ ibidem.

³⁶ Zhonghuanmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2019.

³⁷ Harry BRAVERMAN, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1998.

controllo sul processo lavorativo attraverso il taylorismo (che teorizza la separazione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale) e il dominio su scienza e tecnologia.³⁸ Questo modello ha raggiunto il suo apice durante la cosiddetta età dell'oro del dopoguerra, ma ha affrontato una crisi globale negli anni Settanta, in parte a causa dell'aumento dei costi del lavoro e della militanza³⁹, portando ad un rallentamento significativo della crescita economica e portando i capitalisti a rispondere alla crescente militanza operaia con deregolamentazione, austerità e altre riforme neoliberiste.

All'interno delle sue caratteristiche fondamentali, il capitalismo neoliberista tende a scoraggiare l'impiego stabile e mira a minimizzare i costi del lavoro al massimo, ad esempio attraverso l'approccio del subappalto, in cui i datori di lavoro non assumono direttamente i lavoratori, ma assegnano compiti a vari produttori tramite contratti multilivello, trasformando radicalmente i rapporti di lavoro sia in Cina che a livello globale, coinvolgendo multinazionali che collaborano con imprese locali nei paesi meno sviluppati⁴⁰ e aziende che si avvalgono di agenzie di intermediazione lavorative per evitare assunzioni dirette.⁴¹

Tuttavia, il modello neoliberista incontra difficoltà nel monitorare l'impegno dei lavoratori, specialmente quando questi ultimi non operano in un ambiente lavorativo fisso: per questo motivo, prima ancora dell'avvento delle piattaforme digitali, le aziende facevano ricorso a dispositivi di tracciamento, come ad esempio la società americana di trasporto pacchi e spedizioni internazionali United Parcel Service (UPS), che già nel 2008 aveva iniziato a implementare sistemi telematici e di localizzazione GPS per monitorare meglio i suoi lavoratori⁴². Le piattaforme più recenti hanno esteso l'uso di queste tecnologie di monitoraggio, facilitando la disciplina del lavoro nell'ambito della gig economy. In Cina, ad esempio, un gig worker, benché non formalmente impiegato dalle piattaforme, è di fatto soggetto al controllo delle compagnie e dei loro algoritmi, distinguendosi nettamente dalla

³⁸ Harry BRAVERMAN, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1998.

³⁹ David M. KOTZ, *The Rise and Fall of Neoliberal Capitalism*, Cambridge, Harvard University Press, 2015.

⁴⁰ John SMITH, *Imperialism in the Twenty-first Century: Globalization, Super-exploitation, and Capitalism's Final Crisis*, New York, Monthly Review Press, 2016.

⁴¹ Juliana SO, "Exploring the Plight of Dispatch Workers in China and How to Improve Their Conditions: A Preliminary Study", in *WorkingUSA*, 17, 4, 12-12-2014, pp. 531-552.

⁴² Aurielle DESTICHE, *UPS Truck Tracking To Be Used for 22,000 Vehicles*, in "Field Logix", 2010, <https://fieldlogix.com>, 15-06-2024.

vecchia gig economy, poiché il capitale monopolistico non solo riesce a eludere rapporti lavorativi diretti, ma può anche sorvegliare i lavoratori più da vicino.

L'esistente grande riserva di forza lavoro e il rallentamento dell'accumulazione di capitale in Cina hanno favorito la rapida espansione dell'economia delle piattaforme *pingtai jingji* 平台经济, la quale ha visto un'ulteriore crescita durante la pandemia del 2020, con oltre l'80% dei nuovi lavoratori che si sono uniti a causa della mancanza di altre opportunità lavorative o della chiusura delle loro attività⁴³. Con il probabile continuo rallentamento dell'accumulazione di capitale in Cina, si prevede un'ulteriore espansione della gig economy e, in particolare, dell'economia delle piattaforme, che potrebbe da un lato aumentare la pressione sulla stabilità sociale a causa della disoccupazione, spingendo i governi a sostenere maggiormente la gig economy per creare posti di lavoro; mentre dall'altro, potrebbe portare a una riduzione continua dei costi del lavoro e a un peggioramento della disuguaglianza sociale, rendendo questo modello neoliberista insostenibile e politicamente costoso per il governo cinese⁴⁴.

È evidente che nella dinamica di un'economia capitalista, elementi come la gig economy e l'esercito di riserva del lavoro svolgono ruoli cruciali. L'estensione della gig economy varia inversamente rispetto alla velocità di accumulazione del capitale, in modo che un'accumulazione più rapida o più lenta espanda o riduca, rispettivamente, il settore dell'occupazione formale. Contrariamente a quanto spesso sostenuto dai media mainstream, la gig economy e le piattaforme digitali non sono fenomeni economici nuovi, ma piuttosto componenti essenziali del capitalismo neoliberista; la loro vera innovazione sta nella capacità di controllare efficacemente il lavoro anche senza un ambiente lavorativo convenzionale, un'evoluzione probabilmente senza precedenti nella storia del capitalismo. In passato, i capitalisti avevano motivi per mantenere alcuni lavoratori nel settore formale per monitorare più efficacemente le loro attività lavorative, ma con l'ascesa delle piattaforme digitali *shuzi pingtai* 数字平台, questa esigenza sembra essere superata, rendendo plausibile che le grandi

⁴³ ZHAO Dawei 赵大威, YOU Yue 尤越, “Er ling yi jiu nian ji er ling er ling nian yiqing qi Meituan qishou jiuye baogao” 2019年及2020年疫情期美团骑手就业报告 (Rapporto sull'occupazione dei fattorini di Meituan durante il periodo epidemico nel 2019 e nel 2020), *Meituan yanjiuyuan* 美团研究院 (*Meituan Research Institute*), 2021, pp. 1-16.

⁴⁴ *ibidem*.

imprese non vedano più l'utilità di espandere l'economia formale né di ricercare un'era di rapporti lavorativi più stabili e con maggiori benefici sociali.

Il dissenso generale relativo alla trasformazione digitale dell'economia è palpabile, e le questioni riguardanti la gig economy restano irrisolte. La Cina sta iniziando a mostrare segni di un'inclinazione verso una regolamentazione pro-lavoro, ma lo Stato non sembra ancora pronto ad adottare misure severe: poco dopo aver diffuso un documento politico a favore del lavoro a luglio 2021 (di cui si parlerà nello specifico più avanti), il MOHRSS ha infatti emesso un comunicato stampa ad agosto, affermando che i lavoratori delle piattaforme *pingtai gongren* 平台工人 e le piattaforme stesse non sono né dipendenti né appaltatori⁴⁵. Il governo cinese appare tuttavia propenso verso una riforma cauta che offra una protezione basilare ai lavoratori della gig economy senza scontentare le grandi piattaforme che forniscono innumerevoli posti di lavoro, come evidenziato dal recente piano governativo (di cui si parlerà nello specifico più avanti) che consente ai lavoratori migranti di partecipare ai piani pensionistici locali e di includere i lavoratori temporanei nei programmi di previdenza sociale statali⁴⁶. Sebbene queste riforme moderate possano essere in qualche modo benefiche, non risolvono la questione fondamentale della gig economy, dove le grandi piattaforme, agendo come monopoli, traggono profitto dai problemi intrinseci a questo sistema quali relazioni lavorative informali, mancanza di tutele e benefici e orari prolungati, e possono facilmente scaricare sui consumatori qualsiasi lieve aumento dei costi del lavoro.

Illustrare la difficoltà delle riforme può essere fatto prendendo come esempio Meituan, che - secondo stime approssimative - dovrebbe versare cinque miliardi di yuan (circa seicento milioni di euro) per coprire il minimo del pacchetto di previdenza sociale⁴⁷. Nel 2020,

⁴⁵ *Renshebu deng si bumen dui Meituan, Didi deng qiye baozhang laodongzhe quanyi kaizhan lianhe zhida* 人社部等4部门对美团、滴滴等企业保障劳动者权益开展联合指导 (Il Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale, insieme ad altri tre dipartimenti, ha intrapreso un'azione congiunta di orientamento verso aziende come Meituan e Didi per garantire i diritti dei lavoratori.), in "Renshebu guanwei 人社部官微 (Account WeChat ufficiale del Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale)", 10-09-2021, <https://wallstreetcn.com>, 15-06-2024.

⁴⁶ *ibidem*.

⁴⁷ GU Zitong 顾梓全, *Meituan xin yali: zhengce yaoqiu wei si bai qishijiu wan qishou jiao shebao, meinian zhishao hua wushiyi yi, huo xianru kuisun* 美团新压力:政策要求为479万骑手交社保,每年至少花51亿,或陷入亏损 (Nuove pressioni su Meituan: la politica impone il pagamento della previdenza sociale per 4,79 milioni

Meituan ha registrato un utile netto di 4,7 miliardi di yuan (poco meno di seicento milioni di euro), il che implica che la sua redditività potrebbe calare significativamente se dovesse iniziare a coprire la previdenza sociale di base, in quanto è possibile affermare che l'intero profitto dell'azienda nel 2020 è derivato dal non pagare la previdenza sociale ai lavoratori⁴⁸. Anche se la Cina ha una notevole capacità di intervento e regolamentazione statale, sfidare la logica del profitto del capitale sarebbe estremamente difficile.

Tuttavia, questa sfida non è unica per i lavoratori cinesi, ma è comune a tutti i lavoratori del mondo. La critica alle piattaforme non implica che esse non possano essere utilizzate in una società migliore, al contrario, una piattaforma di proprietà pubblica potrebbe offrire servizi essenziali con lavoratori retribuiti dignitosamente e un'intensità di lavoro ragionevole. Eliminando la motivazione del profitto, le piattaforme potrebbero realmente agire nell'interesse delle persone piuttosto che quello del capitale, suggerendo che il modo più efficace per risolvere i problemi della gig economy consista nell'estirparne le radici più profonde.

1.2. I gig workers: i protagonisti della gig economy

I gig workers, la cui presenza è sempre più rilevante nei Paesi di tutto il mondo, rivestono un'importanza strategica nel contesto dell'economia contemporanea, sollevando tuttavia questioni fondamentali relative ai principi e ai diritti dei lavoratori, oltre a mettere in discussione la corretta classificazione dello status occupazionale. La sfida consiste nel bilanciare la flessibilità offerta dalla gig economy con la necessità di proteggere i lavoratori da rischi quali la perdita di diritti fondamentali, l'errata categorizzazione lavorativa e la vulnerabilità economica. Attraverso l'analisi delle tutele giuridiche della figura professionale del gig worker in Cina, questa tesi mira a contribuire alla comprensione critica di come la gig economy influenzi il panorama occupazionale, con particolare riferimento alla disciplina

di fattorini, con una spesa annuale di almeno 5,1 miliardi di yuan, rischiando di incorrere in perdite), in “Sohu 搜狐”, 29-07-2021, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

⁴⁸ GU Zitong 顾梓全, *Meituan xin yali: zhengce yaoqiu wei si bai qishijiu wan qishou jiao shebao, meinian zhishao hua wushiyi yi, huo xianru kuisun* 美团新压力: 政策要求为479万骑手交社保, 每年至少花51亿, 或陷入亏损 (Nuove pressioni su Meituan: la politica impone il pagamento della previdenza sociale per 4,79 milioni di fattorini, con una spesa annuale di almeno 5,1 miliardi di yuan, rischiando di incorrere in perdite), in “Sohu 搜狐”, 29-07-2021, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

legale per essi prevista. La ricerca si inserisce in un contesto globale in cui il dibattito su questi temi è sempre più rilevante, richiamando l'attenzione delle istituzioni, dei ricercatori e della società nel suo complesso.

1.2.1. Caratteristiche e problematiche dei gig workers

Il termine gig worker si riferisce generalmente a un lavoratore che svolge consegne a domicilio utilizzando un mezzo di trasporto leggero (una bicicletta, uno scooter, un monopattino elettrico o altri veicoli simili), che può essere proprio o appartenere a compagnie di sharing mobility⁴⁹ oppure alle piattaforme di assunzione, tra le più comuni Just Eat, Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Meituan, *Eleme* 饿了么.⁵⁰ Egli viene impiegato per consegnare beni o servizi direttamente ai clienti, solitamente per conto di aziende che operano nei settori della ristorazione, del commercio online o di altri servizi che richiedono la consegna a domicilio; non solo, dunque, pasti pronti o beni di prima necessità, ma anche beni completamente slegati dal contesto del cibo da asporto ottenuti dai negozi specializzati.⁵¹

Dotato di smartphone con connessione dati per ricevere ordini e per la geolocalizzazione, e con il solo parametro di essere maggiorenne, il gig worker, una volta reclutato dalla piattaforma digitale, è assoggettato a una sorta di formazione iniziale e al versamento di una caparra, o a costi per l'acquisizione dell'attrezzatura necessaria per svolgere il lavoro.⁵²

La principale caratteristica del suo lavoro è la flessibilità oraria, la cui positività viene però abbattuta da altre caratteristiche, quali la natura spesso precaria dell'occupazione e la dipendenza dalle piattaforme digitali, le quali svolgono un ruolo fondamentale nella gestione

⁴⁹ Le compagnie di sharing mobility sono aziende che forniscono servizi di noleggio temporaneo di mezzi di trasporto, come biciclette, monopattini elettrici, scooter e automobili, attraverso piattaforme digitali, a cui gli utenti possono accedere tramite app, pagando tariffe basate sull'uso effettivo, generalmente per distanza percorsa o tempo di utilizzo. Questi servizi mirano a offrire soluzioni di mobilità più flessibili e sostenibili, riducendo la necessità di possedere un veicolo personale.

⁵⁰ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda for Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

⁵¹ Qi ZHENG, Weiguo YANG, "The Characteristics of The Gig Economy", in *School of Labor and Human Resources, Renmin University of China*, 12-04-2020, pp. 1-18.

⁵² ibidem.

del lavoro di questi lavoratori, influenzando l'assegnazione degli ordini, i tempi di lavoro e, in alcuni casi, anche gli standard di sicurezza.⁵³

Ecco perché, nonostante il gig worker venga comunemente definito come un lavoratore autonomo, tale qualifica sia stata oggetto di dibattito in molti contesti giuridici e sociali: il dover dipendere fortemente dalle piattaforme digitali per l'ottenimento dei lavori e dei pagamenti, senza avere un controllo effettivo sulle condizioni contrattuali o sugli aspetti organizzativi del lavoro, ha sollevato domande sulla vera natura dell'autonomia lavorativa dei gig workers e ha portato a discussioni riguardanti i loro diritti e la necessità di una maggiore tutela legale e normativa. Regolamentazione e tutela giuridica di questi lavoratori sono quindi diventate argomenti significativi in vari contesti nazionali e internazionali, con discussioni in corso tra le autorità regolatorie e le aziende coinvolte nei servizi di consegna.

1.2.2. Situazione dei gig workers in Cina

Nonostante l'assenza di dati ufficiali specifici sulla dimensione della forza lavoro on-demand in Cina, è possibile ottenere una stima approssimativa analizzando i dati forniti dalle principali piattaforme digitali operative nei settori delle consegne di cibo e altri beni a domicilio e del trasporto privato.

Tabella 1: Distribuzione demografica degli utenti di Meituan e Didi nel 2018⁵⁴

	Meituan 2018	Didi 2018
Sesso		
Maschile	90%	92,6%
Femminile	10%	7,4%

⁵³ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda for Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

⁵⁴ Didi fazhan yanjiuyuan 滴滴发展研究院 (Istituto di ricerca sullo sviluppo Didi), *Jishu jinbu yu nuxing fazhan: er ling yi ba Didi pingtai nuxing xin jiuye baogao* 技术进步与女性发展——2018滴滴平台女性新就业报告 (Progresso tecnologico e sviluppo delle donne: Rapporto 2018 sul nuovo impiego delle donne sulla piattaforma Didi), 2019; Meituan yanjiuyuan 美团研究院 (Istituto di ricerca Meituan), *Chengshi xin qingnian: er ling yi ba waimai qishou jiuye baogao* 城市新青年:2018外卖骑手就业报告 (Nuovi giovani urbani: Rapporto 2018 sull'occupazione dei fattorini delle consegne a domicilio), 2019.

Età		
50-60 anni	2%	7,1%
40-50 anni	15%	24,4%
30-40 anni	43%	47%
20-30 anni	39%	21,5%
Stato di registrazione della famiglia (hukou)		
Rurale locale	17%	/
Rurale non locale	58%	/
Urbano locale	15%	55,2%
Urbano non locale	10%	44,8%

La tabella 1 soprastante contiene dati che mettono in luce come la maggior parte di questi lavoratori sia composta da giovani uomini migranti provenienti da aree rurali. La prevalenza di lavoratori di sesso maschile ha superato infatti il 90% nel 2018, un dato che può essere attribuito alla tradizionale suddivisione di genere in professioni come quella dell'autista o del motociclista e che evidenzia una disparità di genere persistente anche nel contesto delle nuove forme di lavoro digitale. Per quanto riguarda la composizione per età, si osserva che questo tipo di impiego è prevalentemente svolto da individui giovani; ad esempio, la maggior parte dei lavoratori di Didi ha un'età compresa tra i 30 e i 40 anni, rappresentando il 71,4% del totale nel 2018, mentre i lavoratori di Meituan sono generalmente più giovani, con l'82% che ha un'età compresa fra i 20 e i 30 anni, un fenomeno spiegabile con il fatto che le generazioni successive agli anni Novanta possiedono una percentuale di automobili inferiore rispetto a quelle degli anni Settanta e Ottanta. Infine, si osserva che nel 2018 i lavoratori migranti rurali costituivano il 58% dei lavoratori di Meituan, mentre la forza lavoro di Didi era prevalentemente composta da conducenti locali con status di residenza urbana, una situazione derivante dalla recente regolamentazione cinese del settore del trasporto privato, che incentiva i governi locali a richiedere uno status di residenza locale per i tassisti⁵⁵.

⁵⁵ Zhonghuanmingongheguo jiaotongyunshubu 中华人民共和国交通运输部 (Ministero dei trasporti della Repubblica Popolare Cinese), *Wangluo yuyue chuzu qiche jingying fuwu guanli zhanxing banfa* 网络预约出租汽车

Queste piattaforme, riuscendo in larga misura a creare monopoli nei rispettivi mercati di riferimento, hanno raggiunto una posizione tale da poter generare profitti consistenti⁵⁶. L'inizio della pandemia globale di COVID-19 nel 2020, che ha avuto una durata di tre anni in Cina, ha impattato significativamente il settore on-demand, il quale, tuttavia, ha mostrato una capacità di ripresa notevole e rapida, con alcune piattaforme on-demand che hanno tratto vantaggio dalla pandemia, emergendo come attori cruciali nel soddisfare le necessità quotidiane della popolazione durante i periodi di isolamento. Questo è dimostrato dall'aumento del numero di lavoratori impiegati da Meituan del 16,4% nella prima metà del 2020⁵⁷, e dall'incremento della quota di ricavi derivanti dalla consegna di cibo e altri beni a domicilio rispetto alle entrate totali del settore della ristorazione a livello nazionale, che è passata dal 12,8% nel 2019 al 25,4% nel 2022⁵⁸.

1.2.3. Rischi e pressioni sui gig workers

Le piattaforme sostengono di offrire un nuovo tipo di lavoro caratterizzato da orari flessibili, pari opportunità, redditi elevati o sicuri e libertà, ma la realtà dimostra che le condizioni lavorative sono spesso pessime, pericolose e talvolta umilianti per i lavoratori, i quali sono soggetti al controllo di algoritmi e sistemi di valutazione che regolano ogni aspetto della loro attività. Poiché il reddito è strettamente legato al numero di ore lavorate, gli orari prolungati diventano comuni, rendendo difficile ottenere dati precisi sulla percentuale di lavoratori che dipendono completamente o in modo significativo dalle piattaforme per il proprio sostentamento. Sebbene le piattaforme tendano a enfatizzare gli aspetti flessibili e part-time

车经营服务管理暂行办法 (Regolamento provvisorio sulla gestione dei servizi di noleggio auto con conducente prenotati online), promulgato il 27-07-2016.

⁵⁶ Yingzhi YANG, Brenda GOH, *Chinese Food Delivery Firm Meituan Posts First Quarterly Profit Since Listing*, in "Reuters", 23-08-2019, <https://www.reuters.com>, 15-06-2024; Arjun KHARPARL, *Chinese Ride Hailing Giant DiDi Says Core Business is Profitable as Signs of Recovery Take Hold*, in "CNBC", 06-05-2020, <https://www.cnbc.com>, 15-06-2024.

⁵⁷ Meituan yanjiuyuan 美团研究院 (Istituto di ricerca Meituan), *Er ling er ling nian shangbannian qishou jiuye baogao* 2020年上半年骑手就业报告 (Rapporto sull'occupazione dei fattorini nel primo semestre del 2020), 11-09-2020.

⁵⁸ Zhonghuanmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji niandu baogao (er ling er er)* 中国共享经济年度报告(2022) (Rapporto annuale sull'economia collaborativa in Cina (2022)), 04-03-2023.

del lavoro, studi accademici e indipendenti hanno rivelato che molti lavoratori sono impiegati a tempo pieno o guadagnano la maggior parte del loro reddito attraverso queste app⁵⁹. Questo evidenzia come l'apparente elevato reddito si ottenga a spese del tempo e della salute, dato che il salario orario e mensile medio risulta essere inferiore sia rispetto al salario minimo locale sia al salario medio mensile⁶⁰.

Nel corso del tempo, l'intensificarsi della pressione e dei pericoli affrontati dai lavoratori a seguito della direzione imposta dagli algoritmi e dai metodi di valutazione è diventato evidente. Ad esempio, un rischio particolarmente grave per i lavoratori di servizi di trasporto privato è rappresentato dalla stanchezza dovuta alla guida prolungata e dagli incidenti stradali; per affrontare questo problema, Didi ha introdotto norme specifiche contro la stanchezza al fine di mitigare la fatica⁶¹. In seguito a tale introduzione, l'azienda ha riferito che, in media, 6.000 lavoratori al giorno sono stati obbligati a disconnettersi dalle app per un periodo di almeno sei ore per prevenire la stanchezza, mentre oltre 170.000 lavoratori hanno dovuto fare pause di almeno 20 minuti⁶². Sono state definite due strategie: una per i turni brevi e una per i turni lunghi. La strategia per i turni brevi prevede che l'orario di servizio del lavoratore di Didi (dall'accettazione alla consegna dell'ordine) non superi le 4 ore senza una pausa di 20 minuti, mentre quella per i turni lunghi impone una pausa di 6 ore dopo aver raggiunto un determinato numero di ore di fatturazione (dal momento in cui il passeggero entra nel veicolo fino a quando scende), che varia tra le 9 e le 10 ore, prima che il lavoratore possa tornare online⁶³.

⁵⁹ Biaozhun paiming yanjiuyuan 标准排名研究院 (Istituto di classificazione standard), *Er ling yi liu nian wangluo yue chesiji shengcun zhuangkuang diaocha baogao* 2016年网约车司机生存状况调查报告 (Rapporto del sondaggio 2016 sulle condizioni di vita degli autisti che effettuano servizi di trasporto privato online), 2016.

⁶⁰ ibidem.

⁶¹ CHEN Jie 陈婕, SHI Xisheng 实习生, YUE Hongbin 岳弘彬, *Didi gongbu fang pilao jiashi guize—siji mei gongzuo si xiaoshi xu xiuxi ershi fenzhong* 滴滴公布防疲劳驾驶规则——司机每工作4小时需休息20分钟 (Didi ha annunciato regole di guida anti-fatica: gli autisti devono fare una pausa di 20 minuti ogni 4 ore di lavoro), in "Qianjiang wanbao 钱江晚报 (Qianjiang Evening News)", 18-06-2019, <http://society.people.com.cn>, 15-06-2024.

⁶² ibidem.

⁶³ ibidem.

Per i fattorini addetti alle consegne, i pericoli sono ancora più evidenti. Un articolo di una rivista che ha suscitato grande interesse, intitolato “Ragazzo delle consegne, intrappolato nel sistema”, ha descritto la situazione come segue:

*“Il tempo di consegna è il fattore cruciale nella configurazione dell’algoritmo, e non è ammesso ritardare. In caso contrario, ciò comporta recensioni negative, diminuzione dei guadagni o persino il licenziamento”*⁶⁴.

La frequenza degli incidenti stradali e delle vittime è allarmante: nel primo semestre del 2017, i dati forniti dal Corpo della Polizia Stradale dell’Ufficio di Pubblica Sicurezza di Shanghai hanno rivelato che, in media, un fattorino è stato coinvolto in un incidente mortale o si è ferito ogni 2,5 giorni a Shanghai; nello stesso anno, a Shenzhen, 12 fattorini hanno subito incidenti mortali o si sono feriti nel giro di tre mesi.⁶⁵ Nel 2018, a Chengdu si è registrato in media un fattorino deceduto o ferito al giorno.⁶⁶

Inoltre, per rispettare le richieste dell’algoritmo, i gig workers possono essere obbligati a adottare comportamenti umilianti: mettersi in ginocchio davanti al portiere di un edificio residenziale o di un campus universitario per ottenere il permesso di entrare⁶⁷, svolgere lavori extra non retribuiti per i clienti, come smaltire i rifiuti, o sollecitare i clienti a lasciare recensioni positive. Per garantirsi la sopravvivenza, questi lavoratori sono costretti a fare tutto ciò che è necessario per soddisfare il cliente e il sistema di valutazione.

⁶⁴ LAI Youxuan 赖祐萱, *Waimai qishou, kun zai xitong li* 外卖骑手, 困在系统里 (Ragazzo delle consegne, intrappolato nel sistema), in “Xinlang caijing 新浪财经 (Sina Finance)”, 08-09-2020, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

⁶⁵ ibidem.

⁶⁶ ibidem.

⁶⁷ *Dongbei Linda huiying “bao’an rang waimaiyuan xiagui”*: Turan xiagui bao’an ye “zheng mengle” 东北林大回应“保安让外卖员下跪”: 突然下跪保安也“整懵了” (La Northeastern Linda University ha risposto a “La guardia di sicurezza ha chiesto al fattorino di inginocchiarsi”: Anche la guardia di sicurezza che si è inginocchiata all’improvviso era “completamente confusa”), in “Beijing qingnianbao 北京青年报 (Beijing Youth Daily)”, 16-04-2019, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024; ZHENG Chaoyuan 郑朝渊, *Waimai xiaoge qiche jin xiaoqu bei lan, men gang qian xia gui qiu fangxing* 外卖小哥骑车进小区被拦, 门岗前下跪求放行 (Il fattorino è stato fermato mentre entrava in bicicletta nella comunità, si è inginocchiato davanti al cancello e ha implorato di essere lasciato andare), in “Pengpai xinwen 澎湃新闻 (The Paper)”, 02-06-2020, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024.

1.3. Regolamentazione giuridica dei gig workers

Nel contesto odierno, caratterizzato da un'evoluzione rapida e costante del mercato del lavoro, la regolamentazione giuridica dei gig workers rappresenta una sfida complessa e di grande rilevanza. Le piattaforme digitali hanno rivoluzionato il modo di concepire il lavoro, introducendo nuove dinamiche e modelli occupazionali che sfidano le tradizionali definizioni di impiego e tutela legale. Questo segmento esaminerà le problematiche legate allo status legale dei gig workers, focalizzandosi sul quadro normativo cinese e sulle implicazioni per i diritti dei lavoratori coinvolti in questa nuova forma di economia. Attraverso un'analisi approfondita delle disposizioni legislative e di alcuni casi giudiziari, si cercherà di delineare le attuali tendenze e le prospettive future per la regolamentazione di questi lavoratori, evidenziando le sfide e le opportunità che emergono in un contesto economico e sociale in continua trasformazione.

1.3.1. Status legale dei lavoratori

In Cina, così come in altri paesi, emerge la problematica dello status legale dei gig workers, tra cui i lavoratori delle piattaforme digitali, in quanto ancora non è stata stabilita l'esistenza o meno di un rapporto di lavoro con la piattaforma stessa, dal momento che solo in tale caso si applicherebbe il diritto del lavoro.

La legislazione della Repubblica Popolare Cinese (RPC) *Zhonghuarenmingongheguo* 中华人民共和国 è particolarmente attenta alla protezione e al riconoscimento dei diritti dei lavoratori, come è evidente fin dall'articolo 42 della Costituzione della RPC *zhonghuarenmingongheguo xianfa* 中华人民共和国宪法, che non solo stabilisce il diritto e l'obbligo al lavoro per i cittadini, ma impegna anche lo Stato a creare condizioni favorevoli per l'occupazione e a migliorare le condizioni lavorative e i benefici sociali⁶⁸.

⁶⁸ *Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui* 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo xianfa* 中华人民共和国宪法 (Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), promulgata il 04-12-1982, ultima modifica 11-03-2018, cap. 2, art. 42.

Articolo 42⁶⁹

中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径, 创造劳动就业条件, 加强劳动保护, 改善劳动条件, 并在发展生产的基础上, 提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛, 奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

Zhonghuarenmingongheguo gongmin you laodong de quanli he yiwu.

Guojia tongguo ge zhong tujing, chuangzao laodong jiuye tiaojian, jiaqiang laodong baohu, gaishan laodong tiaojian, bing zai fazhan shengchan de jichu shang, tigao laodong baochou he fuli daiyu.

Laodong shi yiqie you laodong nengli de gongmin de guangrong zhize. Guoyouqiye he chengxiangjiti jingji zuzhi de laodongzhe dou yingdang yi guojia zhurenweng de taidu duidai ziji de laodong. Guojia tichang shehui zhuyi laodong jingsai, jiangli laodong mofan he xianjin gongzuozhe. Guojia tichang gongmin congshi yiwu laodong.

Guojia dui jiuye qian de gongmin jinxing biyu de laodong jiuye xunlian.

La Repubblica Popolare Cinese riconosce ai cittadini il diritto e il dovere di lavorare. Lo Stato, tramite varie modalità, crea condizioni favorevoli all'impiego lavorativo, rafforza la tutela del lavoro, migliora le condizioni lavorative e, sulla base dello sviluppo produttivo, incrementa la retribuzione e i benefici sociali dei lavoratori.

Il lavoro costituisce un dovere onorevole per tutti i cittadini dotati di capacità lavorativa. I lavoratori delle imprese statali e delle organizzazioni economiche collettive urbane e rurali devono adottare un atteggiamento di proprietari nei confronti del proprio lavoro. Lo Stato promuove le competizioni lavorative socialiste, premiando i lavoratori modello e i lavoratori avanzati. Lo Stato incoraggia i cittadini a partecipare al lavoro volontario.

⁶⁹ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo xianfa* 中华人民共和国宪法 (Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), promulgata il 04-12-1982, ultima modifica 11-03-2018, cap. 2, art. 42.

*Lo Stato fornisce ai cittadini, prima dell'impiego, la necessaria formazione lavorativa e professionale.*⁷⁰

L'articolo analizza i diritti e i doveri dei cittadini cinesi relativi al lavoro, evidenziando il ruolo dello Stato nella promozione dell'occupazione e nella protezione dei lavoratori; esso afferma che i cittadini della RPC sono tenuti al lavoro, considerato un dovere onorevole per chi è in grado, e allo stesso tempo hanno il diritto di lavorare in condizioni favorevoli, che lo Stato si impegna a garantire attraverso il miglioramento delle condizioni lavorative e l'incremento di retribuzioni e benefici, in linea con lo sviluppo produttivo. Viene altresì sottolineata l'importanza di un atteggiamento responsabile e di proprietà verso il proprio lavoro, specialmente per coloro che operano in imprese statali e organizzazioni economiche collettive, sia urbane che rurali; l'articolo promuove la competizione lavorativa socialista, incentivando e premiando i lavoratori che si distinguono e quelli modello, e incoraggia l'impiego in attività volontarie, assicurando ai cittadini una formazione lavorativa essenziale prima dell'impiego.

Questo articolo riflette l'approccio della Cina al lavoro come un elemento centrale dello sviluppo sociale ed economico, nonché un mezzo per rafforzare la coesione sociale e la produttività nazionale. Attraverso la promozione del lavoro e il miglioramento delle condizioni lavorative, la Cina cerca di sviluppare un senso di appartenenza e responsabilità tra i suoi cittadini, sottolineando l'importanza di contribuire attivamente alla società e all'economia nazionale.

Secondo la Legge sul lavoro della RPC *zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法, in particolare secondo gli articoli 1 e 2, tutti i rapporti di lavoro che sorgono in contesti economici, siano essi con imprese che con organizzazioni singole, rientrano sotto la tutela legale statale⁷¹. I gig workers, pur non avendo un datore di lavoro fisso e tradizionalmente identificabile, potrebbero quindi venir considerati lavoratori a pieno titolo a causa della loro partecipazione nel mercato del lavoro tramite rapporti contrattuali.

⁷⁰ Traduzione mia.

⁷¹ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018.

Articolo 1⁷²

为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

Weile baohu laodongzhe de hefa quanyi, tiaozheng laodong guanxi, jianli he weihu shiying shehui zhuyi shichang jingji de laodong zhidu, cujin jingji fazhan he shehui jinbu, genju xianfa, zhiding ben fa.

Per tutelare i diritti legittimi dei lavoratori, regolare le relazioni lavorative, istituire e mantenere un sistema del lavoro adeguato all'economia di mercato socialista, promuovere lo sviluppo economico e il progresso sociale, ai sensi della Costituzione, viene promulgata la presente legge.⁷³

Questo articolo pone quindi le basi giuridiche per la protezione dei diritti dei lavoratori e la regolamentazione delle relazioni lavorative all'interno del quadro dell'economia di mercato socialista. La formulazione di questa legge risponde alla necessità di adeguare il sistema lavorativo esistente alle esigenze dell'evoluzione economica e sociale, sottolineando il legame imprescindibile tra la tutela dei lavoratori e il progresso socioeconomico, in linea con i principi costituzionali.

Articolo 2⁷⁴

在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

⁷² Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 1.

⁷³ Traduzione mia.

⁷⁴ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 2.

Zai Zhonghuarenmingongheguo jingnei de qiye, geti jingji zuzhi (yixia tongcheng yongren danwei) he yu zhi xingcheng laodong guanxi de laodongzhe, shiyong ben fa. Guojia jiguan, shiye zuzhi, shehui tuanti he yu zhi jianli laodong hetong guanxi de laodongzhe, yizhao ben fa zhixing.

Le imprese, le organizzazioni economiche individuali (di seguito denominate collettivamente datori di lavoro) e i lavoratori che stabiliscono con esse rapporti di lavoro, all'interno del territorio della Repubblica Popolare Cinese, sono soggetti alla presente legge.

Gli enti statali, le organizzazioni di servizi pubblici, le organizzazioni sociali e i lavoratori che con essi instaurano rapporti di lavoro mediante contratto, devono conformarsi alla presente legge.⁷⁵

Questo articolo delinea dunque l'ambito di applicazione della legge, estendendolo a tutte le entità operative e ai lavoratori entro i confini della RPC. È rilevante sottolineare come la legge abbracci non solo le imprese e le organizzazioni economiche, ma anche le istituzioni statali e le associazioni civili, imponendo a tutti questi soggetti l'osservanza delle disposizioni legislative per la regolamentazione delle relazioni di lavoro. Ciò dimostra l'intento del legislatore di fornire una copertura uniforme e completa per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura del loro datore di lavoro.

In termini di diritti, come specificato dall'articolo 3 sempre della Legge sul diritto del lavoro, i gig workers, in quanto lavoratori che stipulano un contratto con le piattaforme digitali, dovrebbero godere degli stessi diritti di tutti gli altri lavoratori, tra cui il diritto alla parità di trattamento in termini di retribuzione, riposo, congedi, sicurezza e protezione della salute sul lavoro, formazione professionale, e accesso ai benefici di sicurezza sociale e welfare⁷⁶. Inoltre, dovrebbero avere il diritto di presentare dispute lavorative alla gestione e di unirsi e partecipare attivamente in sindacati.⁷⁷

⁷⁵ Traduzione mia.

⁷⁶ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 3.

⁷⁷ ibidem.

Articolo 3⁷⁸

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

Laodongzhe xiangyou pingdeng jiuye he xuanze zhiye de quanli, qude laodong baochou de quanli, xiuxi xiujia de quanli, huode laodong anquan weisheng baohu de quanli, jieshou zhiye jineng peixun de quanli, xiangshou shehui baoxian he fuli de quanli, tiqing laodong zhengyi chuli de quanli yiji falv guiding de qita laodong quanli. Laodongzhe yingdang wancheng laodong renwu, tigao zhiye jineng, zhixing laodong anquan weisheng guicheng, zunshou laodong jilu he zhiye daode.

I lavoratori godono del diritto all'occupazione e alla scelta professionale in condizioni di uguaglianza, del diritto a percepire una retribuzione, del diritto al riposo e alle ferie, del diritto a ottenere protezione per la sicurezza e l'igiene sul lavoro, del diritto a ricevere formazione professionale, del diritto a beneficiare di assicurazioni sociali e assistenza sociale, del diritto a richiedere la risoluzione delle controversie lavorative e di altri diritti lavorativi previsti dalla legge.

I lavoratori devono completare i compiti lavorativi, migliorare le proprie competenze professionali, rispettare le norme di sicurezza e igiene sul lavoro, osservare la disciplina lavorativa e l'etica professionale.⁷⁹

Questo articolo riflette una comprensione globale dei diritti del lavoro, che è cruciale per proteggere i lavoratori e garantire un trattamento equo nei loro ambienti di lavoro, mentre sul fronte dei doveri, viene sottolineata l'importanza della responsabilità personale dei lavoratori nel rispettare le norme di sicurezza, migliorare le proprie capacità e mantenere standard professionali elevati. Questo equilibrio tra diritti e doveri è essenziale per mantenere un

⁷⁸ Zhonghuanmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuanmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 3.

⁷⁹ Traduzione mia.

ambiente di lavoro equo e produttivo, dove sia i lavoratori che i datori di lavoro hanno chiare aspettative e responsabilità.

Questi principi legali potrebbero offrire una struttura di supporto significativa ai gig workers in Cina, riconoscendoli come parte integrante dell'economia lavorativa e assicurando che i loro diritti siano protetti in maniera equivalente a quelli di altri lavoratori più tradizionalmente definiti.

Di seguito si esplorerà come queste disposizioni vengano applicate o meno nella pratica e quali sfide rimangono nell'attuazione effettiva di questi diritti, in quanto è importante ricordare che, secondo la legislazione cinese, i diritti del lavoro e i diritti di previdenza sociale si applicano solo ai lavoratori che hanno rapporti di lavoro con unità di lavoro.

1.3.2. L'intervento dei tribunali e le sfide della classificazione dei gig workers

Giudici e arbitri sono stati ripetutamente chiamati a pronunciarsi su numerosi casi di controversie tra piattaforme digitali e lavoratori⁸⁰, con molte di queste cause incentrate sulla questione se esista o meno un rapporto di lavoro e su questioni come i danni personali derivanti da incidenti, che sollevano dubbi sullo stato di impiego. L'esistenza di un rapporto di lavoro è fondamentale per i diritti e i benefici dei lavoratori, agendo come un interruttore 'tutto o niente' che può intensificare le tensioni tra le piattaforme e i loro lavoratori⁸¹. Per determinare se un individuo è considerato un dipendente, i tribunali si affidano a una comunicazione⁸² del 2005 del Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale

⁸⁰ *Yi zhong yuan zhaokai "laodong zhengyi shenpan baipishu" xinwen fabu hui* 一中院召开“劳动争议审判白皮书”新闻发布会 (La Corte Intermedia del Popolo n. 1 ha tenuto una conferenza stampa sul “Libro Bianco sul giudizio sulle dispute lavorative”), in “Zhongguo fayuanwang 中国法院网 (Chine Court)”, 28-03-2018, <https://www.chinacourt.org>, 15-06-2024; *Er ling yi ba niandu nanjing shi laodong zhengyi shenpan baipishu* 2018年度南京市劳动争议审判白皮书 (Libro bianco sul giudizio sulle dispute lavorative di Nanchino del 2018), in “Nanjingshi zhongji renmin fayuan 南京市中级人民法院 (Corte Intermedia del Popolo di Nanchino)”, 2019, <https://www.njfy.gov.cn>, 15-06-2024.

⁸¹ YU Lou 娄宇, “Pingtai jingji congye zhe shehui baoxian falv zhidu de goujian” 平台经济从业者社会保险法律制度的构建 (Costruzione di un sistema giuridico di assicurazione sociale per i lavoratori dell'economia delle piattaforme), in *Faxue yanjiu* 法学研究 (*Chinese Journal of Law*), 42, 2, 22-06-2020, pp. 190-208.

⁸² Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Laodong baozhang bu fabu*

(MOHRSS) *zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu* 中华人民共和国人力资源和社会保障部, che stabilisce criteri specifici sia sostanziali che formali: un elemento chiave per stabilire lo status legale dei gig workers è se il lavoratore è soggetto alle regole e alla gestione del lavoro dell'unità e svolge un lavoro retribuito organizzato da tale unità⁸³. L'interpretazione di questo criterio richiede ai tribunali di valutare se il lavoratore sia subordinato all'autorità e al controllo del datore di lavoro in termini personali, economici e organizzativi riguardo al lavoro da svolgere⁸⁴. Se un lavoratore ha anche un impiego tradizionale e lavora solo in parte tramite la piattaforma, o se la piattaforma o l'intermediario hanno un contratto di lavoro con il lavoratore o impiegano metodi di controllo tradizionali, è chiaro che il lavoratore è un dipendente dell'intermediario o della piattaforma⁸⁵. Tuttavia, per coloro che dipendono principalmente o esclusivamente dal lavoro su piattaforma come fonte di reddito, il dibattito è più complesso e controverso, specialmente se esiste una dipendenza economica ma non necessariamente una dipendenza personale o organizzativa.

Da alcuni casi giudiziari esaminati dall'accademico Ou Lin dal 2014 al 2020 disponibili sul sito ufficiale China Judgments Online, emerge che i tribunali hanno mostrato reticenza nel riconoscere l'esistenza di rapporti di lavoro tra i lavoratori e le piattaforme o gli intermediari, respingendo tutte le richieste a tal fine⁸⁶. Nei contenziosi per danni personali senza intermediari coinvolti, la convinzione prevalente era che la responsabilità ricadesse sulla piattaforma, considerata come un intermediario, e che i lavoratori dovessero farsi carico delle proprie lesioni personali dopo l'intervento assicurativo. Diversamente, nei casi con intermediari presenti, i tribunali hanno adottato una varietà di terminologie per descrivere i

queli laodong guanxi youguan shixiang de tongzhi 劳动保障部发布确立劳动关系有关事项的通知 (Comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale riguardante l'instaurazione di rapporti di lavoro), n. 12, promulgato il 25-05-2005.

⁸³ *Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu* 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Laodong baozhang bu fabu quelu laodong guanxi youguan shixiang de tongzhi* 劳动保障部发布确立劳动关系有关事项的通知 (Comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale riguardante l'instaurazione di rapporti di lavoro), n. 12, promulgato il 25-05-2005.

⁸⁴ Siyu CHEN, "The Impact of Sharing Economy on China's Labor Relations in the Internet Era", in *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 7, 2, 2019, pp. 149-159.

⁸⁵ *ibidem*.

⁸⁶ Lin OU, "Regulating On-demand Work in China: Just Getting Started?", in *Industrial Law Journal*, 51, 2, 06-2022, pp. 446-449.

rapporti, quali ‘rapporti di servizio del lavoro’ *laowu guanxi* 劳务关系, ‘rapporti di impiego’ *guyong guanxi* 雇佣关系, ‘rapporto di lavoro subordinato’ *laodong guyong guanxi* 劳动雇佣关系, ‘rapporto di cooperazione’ *hezuo guanxi* 合作关系. In nessun caso è stato individuato un ‘rapporto di lavoro’ *laodong guanxi* 劳动关系. Indipendentemente dalla terminologia, l’assenza di un rapporto di lavoro priva il lavoratore delle protezioni previste dal diritto del lavoro.⁸⁷

Solo in pochi casi è stato riconosciuto l’esistenza di rapporti di lavoro per i lavoratori delle piattaforme. Un esempio è il caso del 2017 Li Xiangguo contro Beijing Tongcheng Bijing Technology Co., Ltd.⁸⁸, dove la corte ha evidenziato un grado considerevole di subordinazione personale e un grado altamente visibile di subordinazione economica, indicativi dell’esistenza di un rapporto di lavoro. Questo caso rappresenta un tentativo apprezzabile di colmare il divario tra il linguaggio legislativo e le realtà fattuali e caratteristiche specifiche di un rapporto di lavoro.⁸⁹

In genere, nei casi riguardanti il lavoro tramite piattaforma, i tribunali adottano un approccio cauto, affrontando solitamente le questioni sensibili in poche frasi e non approfondendo il legame tra la piattaforma e il lavoratore nella parte motivazionale della sentenza⁹⁰. A causa della limitata propensione all’attivismo giudiziario in Cina e dell’inadeguatezza dell’approccio tradizionale della subordinazione per il lavoro tramite piattaforma, è improbabile che i tribunali inizino autonomamente a trattare i lavoratori delle piattaforme come titolari di rapporti di lavoro.

⁸⁷ Lin OU, “Regulating On-demand Work in China: Just Getting Started?”, in *Industrial Law Journal*, 51, 2, 06-2022, pp. 446-449.

⁸⁸ TIAN Yan 阎天, “Laodong guanxi gainian: weiji, jianshou yu chongsheng” 劳动关系概念: 危机、坚守与重生 (Il concetto di rapporto di lavoro: crisi, persistenza e rinascita), in *Zhongguo falv pinglun* 中国法律评论 (*China Law Review*), 6, 127, 2018.

⁸⁹ *ibidem*.

⁹⁰ *Gongxiang jingji moshi xia laodong zhengyi anjian chuli de nandian yu pojie silu-yi er ling yi liu nian zhi er ling yi ba nian nanjing shi she gongxiang pingtai anjian wei yangben*, 共享经济模式下劳动争议案件处理的难点与破解思路-以2016年至2018年南京市涉共享平台案件为样本 (Difficoltà e strategie di risoluzione delle controversie lavorative nel contesto dell’economia collaborativa: un’analisi dei casi relativi alle piattaforme di collaborazione a Nanchino dal 2016 al 2018), in “Nanjingshi zhongji renmin fayuan 南京市中级人民法院 (Corte Intermedia del Popolo di Nanchino)”, 02-09-2020, <https://www.njfy.gov.cn>, 15-06-2024.

Finora, non è stato annunciato alcun progetto governativo per modificare la legge o introdurre regolamenti amministrativi chiari che guidino i tribunali nel determinare lo status giuridico dei lavoratori delle piattaforme, ma è più probabile che, in futuro, la Corte Suprema emani un'interpretazione giudiziaria pertinente. Di fronte a tali sfide, alcuni enti giudiziari locali e dipartimenti amministrativi hanno sentito la necessità di formulare le proprie linee guida interpretative generali che possono influenzare significativamente il processo decisionale dei tribunali, nonostante non siano vincolanti dal punto di vista giuridico⁹¹.

Considerata l'improbabilità di una riforma legislativa nel breve termine e l'attuale complesso contesto economico e sociale in Cina, molti studiosi di diritto del lavoro hanno spostato il loro focus da un dibattito teorico iniziale sulla subordinazione o sulla ridefinizione della categoria dello status lavorativo verso suggerimenti più pratici per garantire ai lavoratori delle piattaforme tutele lavorative di base⁹². Sta emergendo gradualmente un consenso sul fatto che il lavoro delle piattaforme rappresenti una nuova forma di impiego e che, sebbene essi non possano essere considerati lavoratori con rapporti di lavoro formali come previsti dalla legge attuale, necessitino comunque di alcuni diritti e protezioni fondamentali in materia di lavoro e sicurezza sociale.

1.3.3. Le politiche per la stabilità occupazionale e l'intervento del governo

Nel 2012, il governo cinese ha dichiarato che l'economia del paese stava entrando in una fase di nuova normalità *xin changtai* 新常态, segnando un rallentamento della crescita da elevata a medio-alta, con una previsione di crescita annua ridotta al 6,5% per il tredicesimo piano quinquennale (2016-2020)⁹³. Questo cambiamento è avvenuto dopo tre decenni di rapida

⁹¹ SHI Chunlei 石春雷, "Difang sifa jieshi xing wenjian de kunjing yu chulu" 地方司法解释性文件的困境与出路 (Le difficoltà e le soluzioni dei documenti interpretativi giudiziari locali), in *Huanan ligong daxue xuebao* 华南理工大学学报 (*Giornale dell'Università di Tecnologia della Cina Meridionale*), 19, 4, 2019, pp. 69-77.

⁹² XIAO Zhu 肖竹, "Di san lei laodongzhe de lilun fansi yu tidai lujing" 第三类劳动者的理论反思与替代路径 (Riflessioni teoriche e percorsi alternativi per la terza tipologia di lavoratori), in LIU Xiangbin 刘向兵 (a cura di), *Zhongguo laodong guanxi xueyuan qishi zhounian xiaoqing qishi pian youxiu lunwenji* 中国劳动关系学院70周年校庆70篇优秀论文集 (Raccolta di 70 saggi eccellenti per il 70° anniversario dell'Università Cinese delle Relazioni del Lavoro), Pechino, Social Sciences Academic Press, 01-10-2019, pp. 669-697.

⁹³ WU Jinglian 吴敬琏, LIU He 刘鹤, FAN Gang 樊纲, *Zhongguo jingji xin fangwei: Ruhe zouchu zengzhang kunjing* 中国经济新方位: 如何走出增长困境 (La nuova direzione dell'economia cinese: come uscire dal dilemma della crescita), Pechino, CITIC Publishing Group Co., Ltd., 2017.

espansione, con una media del 9,78% dall'avvio della politica di apertura nel 1978, quando i principali fattori di questa crescita rapida, il dividendo demografico e la globalizzazione economica, hanno iniziato a diminuire⁹⁴. La disponibilità di manodopera a basso costo si è ridotta e la competitività della Cina in termini di costo del lavoro si è indebolita rispetto ai paesi dell'ASEAN (Associazione delle nazioni del Sud-Est asiatico)⁹⁵. Inoltre, la crisi finanziaria globale del 2008 ha indebolito la domanda estera e gli investimenti⁹⁶.

Per affrontare queste sfide, il governo cinese ha intrapreso una serie di riforme strutturali nazionali dall'alto verso il basso, dalle riforme dal lato dell'offerta *gongji ce jiegou xing gaige* 供给侧结构性改革 nel 2015 alla riduzione della leva finanziaria *qu ganggan hua* 去杠杆化 nel 2017⁹⁷. Inoltre, a partire dal 2015 è stata promossa l'iniziativa imprenditorialità di massa e innovazione *dazhong chuangye, wanzhong chuangxin* 大众创业、万众创新 come nuova leva per stimolare l'occupazione in un contesto di persistente pressione sul mercato del lavoro nella nuova normalità economica caratterizzata dalla crescita dell'economia collaborativa *gongxiang jingji* 共享经济 (più conosciuta come sharing economy) e della diffusione di Internet⁹⁸.

Infatti, nel periodo compreso tra il 2016 e il 2018, i rapporti di lavoro del governo hanno evidenziato l'importanza dell'economia collaborativa e delle nuove forme di lavoro *xinjiuye*

⁹⁴ WU Jinglian 吴敬琏, LIU He 刘鹤, FAN Gang 樊纲, *Zhongguo jingji xin fangwei: Ruhe zouchu zengzhang kunjing* 中国经济新方位: 如何走出增长困境 (La nuova direzione dell'economia cinese: come uscire dal dilemma della crescita), Pechino, CITIC Publishing Group Co., Ltd., 2017.

⁹⁵ *Laodongli chengben shi dongnanya liang bei duo! Zhongguo jiang bu zai shi shijie gongchang?* 劳动力成本是东南亚两倍多! 中国将不再是世界工厂? (Il costo del lavoro è più del doppio di quello del Sud-Est asiatico! La Cina non sarà più la fabbrica del mondo?), in "Sohu 搜狐", 26-04-2016, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

⁹⁶ WU Jinglian 吴敬琏, LIU He 刘鹤, FAN Gang 樊纲, *Zhongguo jingji xin fangwei: Ruhe zouchu zengzhang kunjing* 中国经济新方位: 如何走出增长困境 (La nuova direzione dell'economia cinese: come uscire dal dilemma della crescita), Pechino, CITIC Publishing Group Co., Ltd., 2017.

⁹⁷ QIN Yong 秦勇, *Zhongguo jingji nei xunhuan de bianjie yu yingdui qin* 中国经济内循环的边界与应对 (I confini e le risposte al ciclo economico interno della Cina), in "Jingrong shibao zhongwenwang 金融时报中文网 (Financial Times Chinese Website)", 10-08-2020, <http://www.ftchinese.com>, 15-06-2024.

⁹⁸ *Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu* 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu jinyibu zuohao xin xingshi xia jiuye chuangye gongzuo de yijian* 关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见 (Pareri sull'ulteriore miglioramento dell'occupazione e dell'imprenditorialità nella nuova situazione), n. 23, promulgati il 27-04-2015.

xingtai 新就业形态 come strumenti per promuovere l'occupazione, in particolare nel settore dei servizi, dove persiste un ampio margine per la creazione di posti di lavoro⁹⁹. Nel luglio 2020, in seguito alla pandemia di Covid-19, il Consiglio di Stato ha ribadito l'importanza di sostenere queste nuove forme di occupazione¹⁰⁰.

Tuttavia, con il passare del tempo, l'attenzione si è spostata verso la creazione di posti di lavoro per contrastare la crescente disoccupazione, anche a costo di compromettere la qualità dell'occupazione. Nel febbraio 2020, il MOHRSS, l'Amministrazione statale per la regolamentazione del mercato e l'Ufficio nazionale di statistica, hanno pubblicato un elenco di 16 nuove professioni, come parte del sistema di classificazione professionale, tra cui figurano i fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio, evidenziando l'interesse del governo per queste nuove tipologie lavorative¹⁰¹.

Parallelamente, le piattaforme digitali hanno rivendicato il loro ruolo nella creazione di opportunità lavorative, rilasciando report che evidenziano il loro impatto positivo sull'occupazione. Ad esempio, un report del 2019 di Didi ha sottolineato il ruolo dell'azienda come stabilizzatore e riserva di posti di lavoro¹⁰². Anche Meituan ha affermato di contribuire alla stabilità occupazionale, specialmente durante la pandemia¹⁰³. Nel settembre 2020, su

⁹⁹ XIAO Longping 肖隆平, *Gongxiang jingji youwang chengwei kuoda jiuye zhuli* 共享经济有望成为扩大就业主力 (Si prevede che l'economia collaborativa diventerà la forza principale nell'espansione dell'occupazione), in "Xinjingbao 新京报 (Beijing News)", 16-07-2018, <https://www.chinanews.com.cn>, 15-06-2024.

¹⁰⁰ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de yijian* 关于支持多渠道灵活就业的意见 (Pareri sul sostegno al lavoro flessibile attraverso molteplici canali), n. 27, promulgati il 31-07-2020.

¹⁰¹ LI Jinlei 李金磊, *Renshebu ni fabu wang yue peisong yuan, rengong zhineng xunlian shi deng shiliu ge xin zhiye* 人社部拟发布网约配送员、人工智能训练师等16个新职业 (Il Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale prevede di rilasciare 16 nuove occupazioni, tra cui addetti alle consegne online e formatori di intelligenza artificiale), in "Pengpai xingwen 澎湃新闻 (The Paper)", 02-01-2020, <https://www.thepaper.cn>, 15-06-2024.

¹⁰² Didi fazhan yanjiuyuan 滴滴发展研究院 (Istituto di ricerca sullo sviluppo Didi), *Er ling yi jiu Didi pingtai nuxing xin jiuye baogao* 2019滴滴平台女性新就业报告 (Rapporto sulla nuova occupazione femminile della piattaforma Didi 2019), 2019.

¹⁰³ ZHAO Dawei 赵大威, YOU Yue 尤越, "Er ling yi jiu nian ji er ling er ling nian yiqing qi Meituan qishou jiuye baogao" 2019年及2020年疫情期美团骑手就业报告 (Rapporto sull'occupazione dei fattorini di Meituan durante il periodo epidemico nel 2019 e nel 2020), *Meituan yanjiuyuan* 美团研究院 (Istituto di ricerca Meituan), 2020, pp. 1-16.

iniziativa di Didi e con il coinvolgimento di varie piattaforme digitali, è stata fondata l'Alleanza per la promozione della nuova normalità economica e delle nuove forme di lavoro *xin jingji xin jiuye cujin lianmeng* 新经济新就业促进联盟, la quale, in linea con le politiche governative, mira a facilitare l'accesso a un reddito tramite le applicazioni per un numero maggiore di lavoratori¹⁰⁴.

Riguardo alla politica del lavoro, è importante sottolineare che, fin dal suo avvio nel 2008, la Legge sui contratti di lavoro ha subito critiche da una prospettiva neoliberaista per aver incrementato i costi del lavoro e diminuito la flessibilità del mercato lavorativo; gli accademici specializzati in diritto del lavoro hanno risposto vigorosamente alle critiche sui costi e, pur ammettendo parzialmente le accuse sulla flessibilità, hanno evidenziato in particolare le norme sulla tutela contro il licenziamento e sui contratti a tempo indeterminato.¹⁰⁵ Data l'intensità della discussione, sono state avanzate regolarmente proposte per modificare la Legge sui contratti di lavoro, con numerose voci che ne chiedevano la revisione, sebbene, fino ad ora, nessuna proposta di emendamento sia stata incorporata, in quanto è evidente che i costi del lavoro per le piattaforme aumenterebbero se i lavoratori fossero protetti dal diritto del lavoro, considerando che la relativa abbondanza e il basso costo della manodopera sono stati tra i principali fattori del rapido sviluppo delle piattaforme in Cina¹⁰⁶.

Nonostante l'accento posto nei dibattiti politici e nei documenti ufficiali sull'importanza delle piattaforme per la crescita occupazionale, i diritti dei lavoratori delle piattaforme hanno ricevuto un'attenzione minore, che, fino ad ora, si è concentrata principalmente sull'aspetto ritenuto più urgente, ovvero gli infortuni sul lavoro. Per questi lavoratori, gli incidenti stradali

¹⁰⁴ *Didi deng pingtai chengli "xin jingji xin jiuye cujin lianmeng" yi keji fu neng jiuye* 滴滴等平台成立“新经济新就业促进联盟”以科技赋能就业 (Didi e altre piattaforme hanno istituito “l'Alleanza per la promozione della nuova normalità economica e delle nuove forme di lavoro” per potenziare l'occupazione con la tecnologia), in “Dongnanwang 东南网 (South East Net)”, 25-09-2020, <https://baijiahao.baidu.com>, 15-06-2024.

¹⁰⁵ XIE Zengyi 谢增毅, “Laodongli shichang linghuo xing yu laodong hetong fa de xiugai” 劳动力市场灵活性与劳动合同法的修改 (Flessibilità del mercato del lavoro e modifiche al diritto dei contratti di lavoro), in *Faxue yanjiu* 法学研究 (*Journal of Legal Studies*), 2, 2017, pp. 95-112.

¹⁰⁶ YU Lingge 于灵歌, *Linggong jingji laile, laodong zhe can bao nan cheng tongdian* 零工经济来了, 劳动者参保难成痛点 (La gig economy è qui ed è difficile per i lavoratori ottenere un'assicurazione), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)”, 24-07-2018, <http://www.xinhuanet.com>, 15-06-2024.

costituiscono il principale pericolo¹⁰⁷, ma, come si vedrà in seguito, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro attualmente dipende dall'esistenza di un rapporto di lavoro formale.

Nel 2017, la Commissione nazionale per lo sviluppo e la riforma e altre sette autorità governative hanno emesso delle linee guida che sottolineavano la necessità di studiare misure per la partecipazione alle assicurazioni sociali e il pagamento dei lavoratori flessibili nell'economia collaborativa, e rafforzare efficacemente la protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori¹⁰⁸. In aggiunta, nel 2019, l'Ufficio generale del Consiglio di Stato ha espresso l'intenzione di proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori nell'economia delle piattaforme, in particolare esaminare e migliorare le politiche di sicurezza sociale per i lavoratori impiegati tramite piattaforme, e avviare progetti pilota sulla protezione dagli infortuni sul lavoro¹⁰⁹. Alcune aree urbane o distretti hanno già iniziato a introdurre programmi assicurativi sperimentali, mentre altri stanno cercando di adattare il sistema esistente di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro¹¹⁰. Infine, nella provincia di Guangdong, un avviso locale ha indicato che le unità lavorative possono volontariamente stipulare un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i dipendenti coinvolti in nuove forme di lavoro, inclusi i lavoratori delle piattaforme¹¹¹; questo tipo di misura non è

¹⁰⁷ DONG Liu 董柳, *Zhongguo shekeyuan faxue suo: Jiaotong shigu fengxian cheng hulianwang pingtai yonggong zuida fengxian*, 中国社科院法学所: 交通事故风险成互联网平台用工最大风险 (Facoltà di giurisprudenza dell'Accademia cinese delle scienze sociali: il rischio di incidenti stradali è diventato il rischio maggiore per i dipendenti della piattaforma Internet), in "Jinyangwang 金羊网", 08-06-2020, <http://news.ycwb.com>, 15-06-2024.

¹⁰⁸ Zhonghuarenmingongheguo guojia fazhan gaigewei 中华人民共和国国家发展改革委 (Commissione nazionale per lo sviluppo e la riforma della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu cujin fenxiang jingji fazhan de zhidao xing yijian* 关于促进分享经济发展的指导性意见 (Pareri orientativi sulla promozione dello sviluppo dell'economia collaborativa), n. 1245, promulgati il 03-07-2017.

¹⁰⁹ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu cujin pingtai jingji guifan jiankang fazhan de zhidao yijian* 关于促进平台经济规范健康发展的指导意见 (Pareri orientativi sulla promozione dello sviluppo standardizzato e sano dell'economia delle piattaforme), n. 38, promulgati il 08-08-2019.

¹¹⁰ CHEN Lei 陈磊, *Quanmin zhiye shanghai baozhang zhidu jidai jianli* 全民职业伤害保障制度亟待建立 (È necessario istituire urgentemente un sistema universale di protezione dagli infortuni sul lavoro), in "Renminwang 人民网 (Quotidiano del Popolo online)", 19-02-2020, <https://baijiahao.baidu.com>, 15-06-2024.

¹¹¹ Guangdongsheng renli ziyuan he shehui baozhangting 广东省人力资源和社会保障厅 (Dipartimento provinciale delle risorse umane e della previdenza sociale del Guangdong), *Danwei cong ye de chaoguo fading tuixiu nianling laodongzhe deng teding ren yuan canjia gongshang baoxian de banfa* 单位从业的超过法定退休

obbligatoria, ma offre almeno un potenziale approccio per affrontare la vulnerabilità dei lavoratori delle piattaforme. Nonostante ciò, si tratta ancora dei primi passi e gli effetti di queste ed altre misure dovranno essere monitorati nei prossimi mesi e anni.

Riguardo ai diritti fondamentali dei lavoratori delle piattaforme, come orario di lavoro e congedi per malattia, il governo ha riconosciuto la necessità di proteggere i diritti legali dei lavoratori, dichiarando nel luglio 2020 l'importanza di:

Studiare e formulare politiche sull'occupazione delle piattaforme e sulla sicurezza del lavoro, chiarendo le responsabilità delle piattaforme nella protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori, guidando e affiliando le piattaforme per negoziare con i lavoratori su questioni quali la retribuzione del lavoro, il riposo, le ferie e la sicurezza sul lavoro, e guidare i sindacati industriali (di settore e locali) o i rappresentanti delle imprese del settore a negoziare con le associazioni di settore per formulare norme di settore su quote di lavoro, standard di orario di lavoro, premi e sanzioni.¹¹²¹¹³

Dall'enunciato si può concludere dunque che l'intenzione del governo è quella di affidare il processo decisionale nelle trattative tra sindacati e piattaforme in questo ambito. Finora, sono stati emessi pochi regolamenti locali o documenti politici riguardanti i diritti dei lavoratori delle piattaforme, incluso, ad esempio, un parere dell'Ufficio municipale del MOHRSS della provincia di Zhejiang nel dicembre 2019, il quale ha sottolineato che per quanto riguarda l'orario di lavoro,

Nuove tipologie e nuovi modelli di imprese e lavoratori possono mettersi d'accordo attraverso la negoziazione, e possono prevedere nel contratto di lavoro o in altre tipologie di accordi, modalità di riposo e permessi o di compensazione economica, e possono implementare un sistema di orario di lavoro speciale in conformità con la

年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法 (Misure per personale specifico, come i lavoratori che hanno superato l'età pensionabile legale in unità per partecipare all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), promulgate il 31-12-2020.

¹¹² Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de yijian* 关于支持多渠道灵活就业的意见 (Pareri sul sostegno al lavoro flessibile attraverso molteplici canali), n. 27, promulgati il 31-07-2020.

¹¹³ Traduzione mia.

*situazione produttiva effettiva previa approvazione da parte del dipartimento locale delle risorse umane e della previdenza sociale.*¹¹⁴¹¹⁵

Un parere simile è stato emesso dall'Ufficio municipale del MOHRSS della città di Shenyang nella provincia del Liaoning nel 2020, formulato in termini quasi identici¹¹⁶. Il messaggio principale di questi pareri è sostanzialmente lo stesso di quello contenuto nel recente parere del governo nazionale sopra riportato. Ciò solleva la questione, che verrà in seguito esplorata, di come i lavoratori delle piattaforme e altri individui appartenenti alle nuove forme di lavoro, con un supporto sindacale limitato, possano eventualmente sviluppare un potere contrattuale adeguato a negoziare con le grandi piattaforme monopolistiche.

¹¹⁴ Zhejiangsheng renli ziyuan he shehui baozhangting 浙江省人力资源和社会保障厅 (Dipartimento delle risorse umane e della previdenza sociale della provincia di Zhejiang), *Guanyu youhua xin yetai laodong yonggong fuwu de zhidao yijian* 关于优化新业态劳动用工服务的指导意见 (Opinioni guida all'ottimizzazione del lavoro e dei servizi per l'impiego per le nuove imprese), n. 63, promulgate il 30-10-2019.

¹¹⁵ Traduzione mia.

¹¹⁶ Shenyangshi renli ziyuan he shehui baozhangju 沈阳市人力资源和社会保障局 (Ufficio municipale delle risorse umane e della previdenza sociale di Shenyang), *Shenyang shi renli ziyuan he shehui baozhang ju guanyu youhua xin yetai linghuo yonggong laodong guanxi fuwu de zhidao yijian* 关于优化新业态灵活用工劳动关系服务的指导意见 (Opinioni guida all'ottimizzazione dei servizi flessibili per l'occupazione e i rapporti di lavoro per i nuovi formati aziendali), promulgate il 01-04-2020.

2. Dinamiche del lavoro nella gig economy: analisi dei modelli operativi, contrattuali e sindacali

2.1. Natura del rapporto di lavoro

La rapida evoluzione del mercato del lavoro ha visto emergere nuove dinamiche e modelli operativi, particolarmente accentuati dalla crescita delle piattaforme Internet. Queste piattaforme hanno introdotto un paradigma radicalmente diverso rispetto alle tradizionali strutture aziendali, modificando il concetto stesso di rapporto di lavoro. Di fronte a questa trasformazione, è essenziale comprendere le differenze tra i modelli operativi delle aziende tradizionali e quelli delle piattaforme digitali, nonché le implicazioni che tali differenze comportano per lavoratori e datori di lavoro. L'analisi dei vari modelli di impiego su piattaforma evidenzia la complessità delle relazioni lavorative contemporanee, proponendo una riflessione critica sulle nuove forme di subordinazione e autonomia che caratterizzano il moderno panorama occupazionale.

2.1.1. Comparazione dei modelli operativi tra aziende tradizionali e piattaforme internet

Il funzionamento delle piattaforme Internet si distingue in modo significativo da quello delle aziende tradizionali, dove i lavoratori sono generalmente impiegati come dipendenti a tempo pieno o parziale.

Nelle aziende tradizionali, i lavoratori partecipano attivamente in attività che sono scrupolosamente organizzate dall'azienda stessa e seguono rigorosamente le direttive e le regole di gestione aziendale. Le aziende, a loro volta, producono e offrono beni e servizi elaborati dai loro dipendenti e li vendono ai consumatori, che pagano per questi prodotti o servizi. Una frazione di questi pagamenti viene successivamente distribuita ai dipendenti come forma di retribuzione, stabilendo così una classica relazione bilaterale tra impresa e lavoratore.¹¹⁷

¹¹⁷ Chiara ZAMBRELLI, *Azienda - Impresa*, in "Dizionario dei Diritti del Lavoratori", <https://www.wikilabour.it>, 15-06-2024.

Nel contesto delle piattaforme Internet, la presenza simultanea di diverse entità come le stesse piattaforme, i produttori, i fornitori di servizi, gli appaltatori, i proprietari di infrastrutture e i lavoratori delle piattaforme crea un tessuto di relazioni molto più complesso. Queste relazioni possono essere triple, come nel caso dei lavoratori delle piattaforme digitali di servizio di trasporto privato, o addirittura quadruple o multiple, come nel caso dei fattorini impiegati nelle consegne di cibo e altri beni a domicilio.¹¹⁸

Questo modello operativo distintivo delle piattaforme porta a cambiamenti fondamentali nelle dinamiche lavorative. Il tradizionale rapporto di lavoro dipendente si sta trasformando rapidamente in una moltitudine di rapporti di lavoro più frammentati e diversificati. Alcuni studiosi hanno evidenziato come i diversi modelli di business adottati dalle piattaforme influenzano profondamente la formazione di questi molteplici e complessi rapporti di lavoro, ridefinendo le interazioni tradizionali tra lavoratore e datore di lavoro e dando vita a una nuova era nel panorama lavorativo.¹¹⁹

2.1.2. Diversificazione dei modelli di impiego su piattaforma

Nella visione della accademica Wang Qian, attualmente in Cina esistono tre distinti modelli di impiego tramite piattaforma, che si differenziano in base al livello di coinvolgimento diretto della piattaforma stessa nella gestione e organizzazione delle transazioni lavorative¹²⁰.

¹¹⁸ Massimo DE MINICIS, “Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione”, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 06-05-2024, pp. 2-23.

¹¹⁹ WANG Qian 王倩, “Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu” 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull’identificazione delle relazioni di lavoro dell’occupazione nell’economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82; Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo linghuo jiuye renyuan he pingtai congye renyuan de shehui baozhang yanjiu* 中国灵活就业人员和平台从业人员的社会保障研究 (Ricerca sulla sicurezza sociale dei lavoratori con impiego flessibile e dei dipendenti delle piattaforme in Cina), 10-10-2022.

¹²⁰ WANG Qian 王倩, “Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu” 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull’identificazione delle relazioni di lavoro dell’occupazione nell’economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82.

Nella prima categoria, i lavoratori sono impiegati direttamente dalla piattaforma, stabilendo così un contratto di lavoro ben definito. Questo sistema rappresenta una forma di impiego convenzionale dove la piattaforma agisce come l'effettivo datore di lavoro e il lavoratore come l'impiegato. Tale modello comporta notevoli spese per il datore di lavoro, che è tenuto a coprire i contributi previdenziali dei propri dipendenti.¹²¹

Nel secondo modello, un particolare tipo di lavoro viene strutturato e successivamente affidato a una terza parte, un'agenzia, che si coordinerà con i lavoratori per portare a termine l'incarico. È l'agenzia a stipulare il contratto di lavoro con i fornitori di manodopera, diventando così il legittimo datore di lavoro. Tuttavia, i lavoratori seguono le direttive della piattaforma e rappresentano l'immagine aziendale della stessa durante l'esecuzione del loro lavoro.¹²²

La terza categoria è la più diffusa in Cina. I lavoratori si iscrivono e accettano incarichi tramite un'applicazione specifica della piattaforma, avendo la possibilità di scegliere se, quando e dove erogare i loro servizi, offrendo loro una certa indipendenza. Grazie alla flessibilità di decidere i tempi e i luoghi di lavoro, questi lavoratori si distaccano in parte dal tradizionale modello produttivo dell'era industriale, acquisendo una libertà operativa limitata ma significativa. Ciononostante, la piattaforma può influenzare il comportamento dei lavoratori attraverso un sistema di premi e valutazioni, basato su criteri quali la prontezza nell'accettare lavori e il livello di soddisfazione o reclami dei clienti, agendo in maniera simile a un datore di lavoro. I lavoratori che accumulano un numero elevato di reclami vengono inseriti in una lista nera, risultando così esclusi dalla possibilità di ricevere ulteriori incarichi.¹²³ Secondo alcuni analisti, questa pratica equivale di fatto a un licenziamento¹²⁴.

¹²¹ WANG Qian 王倩, "Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu" 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull'identificazione delle relazioni di lavoro dell'occupazione nell'economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82.

¹²² *ibidem*

¹²³ *ibidem*.

¹²⁴ Antonio ALOISI, "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms", in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37, 3, 01-05-2016, pp. 1-38.

Inoltre, le possibilità di guadagno e i livelli di remunerazione sono fortemente condizionati dalla capacità della piattaforma di fissare i prezzi e modificare le tariffe¹²⁵.

Quest'ultimo sistema pone il lavoratore in una posizione di subordinazione rispetto all'organizzazione della piattaforma, minando così la sua autonomia e il suo potere contrattuale nei confronti della piattaforma e del cliente finale. I lavoratori sono costretti ad operare in orari che potrebbero non essere di loro gradimento, devono gestire clienti complicati e sono obbligati ad accettare richieste irragionevoli da parte dei clienti per evitare reclami, perdita di punteggi o addirittura l'essere inseriti in una lista nera. In tal modo, è possibile affermare che essi affrontano problematiche simili a quelle dei lavoratori del settore dei servizi tradizionale.¹²⁶

Le piattaforme adottano una strategia semplice ma aggressiva nella gestione del lavoro che, da un lato, nega il rapporto di lavoro formale, liberando l'organizzazione da qualsiasi responsabilità verso i lavoratori, e dall'altro, impiega incentivi sia positivi sia negativi per ottimizzare la permanenza e l'efficacia dei lavoratori e minimizzare i costi legati alle transazioni e alla reputazione. Questa strategia non solo è problematica ma genera anche un'ambiguità legale riguardo lo status lavorativo dei dipendenti, particolarmente quando emergono controversie legali.¹²⁷

In sintesi, il terzo modello sopra presentato si distingue per la sua capacità di segmentare le responsabilità lavorative e la gestione del lavoro¹²⁸: l'entità che fornisce il lavoro gode di una certa indipendenza, a condizione che accetti di operare sotto l'egida della piattaforma e di sottostare al suo controllo. Questo modello non corrisponde alla completa autonomia di un

¹²⁵ Daniel G. COCKAYNE, "Sharing and Neoliberal Discourse: The Economic Function of Sharing in the Digital On-demand Economy", in *Geoforum*, 77, 6, 12-2016, pp. 73-82.

¹²⁶ Alicia GRANDEY, James DIFENDORFF, Deborah E. RUPP, *Emotional Labor in the 21st Century: Diverse Perspectives on Emotion Regulation at Work*, New York, Routledge, 2017 (1 ed. 2013).

¹²⁷ WANG Qian 王倩, "Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu" 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull'identificazione delle relazioni di lavoro dell'occupazione nell'economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82.

¹²⁸ Zhonghuarenmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji fazhan niandu baogao (er ling yi jiu)* 中国共享经济发展年度报告(2019) (Rapporto annuale sullo sviluppo dell'economia collaborativa in Cina (2019)), 02-2019, pp. 1-53.

lavoratore autonomo, né riflette il tradizionale rapporto di subordinazione e supervisione tra datore di lavoro e dipendente in un contesto lavorativo formale: si tratta dunque di una nuova modalità di transazione nel mercato del lavoro, che non è ancora sufficientemente regolamentata ed ha permesso alle piattaforme digitali di sottrarsi agli obblighi tipici dei datori di lavoro tradizionali, sebbene questa immunità sia sempre più contestata.

2.2. Sfide legali e innovazioni regolative

L'evoluzione delle piattaforme digitali ha trasformato profondamente il mondo del lavoro, presentando nuove sfide e opportunità sia per i lavoratori che per il sistema legale. Mentre l'adozione di queste tecnologie ha facilitato l'accesso al lavoro e aumentato la flessibilità, ha anche creato ambiguità normative e vulnerabilità per i lavoratori coinvolti. Il contesto giuridico cinese, in particolare, si trova a fronteggiare la difficile impresa di adattare il diritto del lavoro tradizionale alle peculiarità delle relazioni lavorative moderne, caratterizzate da una maggiore indipendenza e meno supervisioni dirette. In questo scenario di rapida trasformazione, è cruciale esplorare soluzioni normative innovative che possano garantire adeguate protezioni sociali e legali per i lavoratori delle piattaforme, bilanciando la necessità di flessibilità economica con quella di equità sociale. La discussione che segue analizza le attuali criticità contrattuali, le proposte di riforma normativa e le possibili evoluzioni del diritto del lavoro in Cina, con l'obiettivo di offrire una visione comprensiva delle sfide e delle potenziali soluzioni per un settore in continua evoluzione.

2.2.1. Criticità contrattuali

Nonostante l'uso delle piattaforme digitali sia ormai una prassi lavorativa ampiamente diffusa e universalmente adottata, il sistema giuridico cinese non ha ancora stabilito una normativa precisa al riguardo, bypassando il compito di chiarire la natura del legame tra le piattaforme e i lavoratori¹²⁹. Nel contesto legale attuale della Cina infatti, le tipologie di contratti utilizzati per le transazioni lavorative sono classificate in due categorie principali: contratti di lavoro

¹²⁹ Alex WOOD, Mark GRAHAM, Vili LEHDONVIRTA, Isis HJORTH, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy", in *Work, Employment and Society*, 33, 1, 05-2019, pp. 56-75.

laodong hetong 劳动合同 e contratti civili *minshi hetong* 民事合同¹³⁰. Il primo corrisponde ad un accordo tra un lavoratore e un datore di lavoro che stabilisce un rapporto di lavoro e chiarisce i diritti e gli obblighi di entrambe le parti, mentre il secondo corrisponde ad un accordo per stabilire, modificare e porre fine ai diritti e agli obblighi civili tra persone fisiche, persone giuridiche e altre organizzazioni. La distinzione cruciale risiede dunque nel fatto che i contratti di lavoro sono regolati da un insieme rigoroso di norme imperative.¹³¹

Il contratto di lavoro garantisce ai dipendenti una protezione completa e strutturata, con i datori di lavoro responsabili per gli obblighi e il comportamento dei loro impiegati; al contrario, i contratti civili non implicano tali requisiti obbligatori, lasciando ai lavoratori l'onere di rispondere autonomamente delle proprie azioni. Un contratto di lavoro implica che il dipendente operi sotto la supervisione diretta del datore di lavoro, in una condizione di dipendenza e subordinazione; in un contratto civile invece, chi offre e chi utilizza la manodopera sono visti come parti uguali, con il lavoro svolto in modo indipendente: pertanto, il sistema legislativo presenta una doppia struttura che contrappone il lavoro subordinato al lavoro autonomo.¹³²

Poiché un contratto di lavoro implica costi maggiori a causa delle sue disposizioni vincolanti, le piattaforme tendono a preferire contratti civili, posizionandosi così in una situazione di vantaggio, dato che il lavoratore risulta essere un individuo con scarse capacità contrattuali. La vicenda si complica ulteriormente quando emergono controversie con la piattaforma, in quanto i lavoratori possono intentare una causa e chiedere al tribunale di riesaminare la natura della relazione con la piattaforma stessa, ma l'attuale situazione di ambiguità legislativa spesso conduce a sentenze divergenti e a discrepanze nell'interpretazione delle norme, riflettendo l'inadeguatezza del sistema giuridico attuale di fronte alla realtà lavorativa moderna e alle sue dinamiche in rapido cambiamento.¹³³

Il diritto del lavoro attuale dunque mostra delle lacune nel regolare specifiche forme di impiego legate alle piattaforme digitali, in quanto la normativa lavoristica si fonda sul

¹³⁰ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Minshi hetong yu laodong hetong de qubie* 民事合同与劳动合同的区别 (Differenza fra contratti civili e contratti di lavoro), 04-04-2006.

¹³¹ *ibidem*.

¹³² *ibidem*.

¹³³ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

principio di subordinazione, che presuppone una relazione di dipendenza tra lavoratore e datore di lavoro. Tale dipendenza, tuttavia, spesso non si verifica nel terzo modello di impiego sopra descritto, rendendo quindi inadatto il diritto del lavoro incapace di includere i lavoratori che operano attraverso piattaforme digitali tra i lavoratori tradizionali.¹³⁴

In questa situazione, i lavoratori contestano l'applicabilità del principio di subordinazione nel diritto del lavoro in due distinti contesti.¹³⁵

Il primo problema è di natura concettuale: mantenere il diritto del lavoro ancorato al principio di subordinazione rende sempre più difficoltoso regolamentare le moderne forme di lavoro e le relative relazioni lavorative. Anche se i metodi produttivi in Cina sono evoluti, il sistema giuridico si affida ancora largamente al principio di subordinazione per definire un rapporto di lavoro. Di conseguenza, si presenta un'urgente necessità di rivedere e aggiornare le normative che si basano su tale principio. Una possibile soluzione potrebbe essere l'adozione di un nuovo quadro normativo che riconosca la variabilità delle relazioni lavorative moderne, diversificando la regolamentazione a seconda delle specifiche caratteristiche dell'impiego: questo non solo garantirebbe una maggiore protezione ai lavoratori che operano in contesti meno tradizionali, ma permetterebbe anche di preservare la flessibilità necessaria per l'innovazione e lo sviluppo economico.¹³⁶

Il secondo ostacolo è di natura sostanziale: il concetto di subordinazione presume che la dipendenza personale del lavoratore sia cruciale per definire il rapporto di lavoro. Anche se questa caratteristica si sta attenuando nel contesto del lavoro tramite piattaforma, persiste una forma di subordinazione economica, dato che il reddito derivante dalla piattaforma costituisce spesso la principale fonte di sostentamento per i lavoratori. Una proposta tecnica suggerisce di superare il concetto di subordinazione personale e di adottare la subordinazione economica come nuovo fulcro, espandendo in questo modo la portata del diritto del lavoro esistente. Questa soluzione, tuttavia, non è sostenibile a lungo termine perché tende a dilatare eccessivamente l'ambito del diritto del lavoro, rivedendo e mettendo in discussione il

¹³⁴ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

¹³⁵ WANG Yan 汪雁, ZHANG Lihua 张丽华, "Guanyu wo guo gongxiang jingji xinjiuye xingtai de yanjiu" 关于我国共享经济新就业形态的研究 (Ricerca sulle nuove forme occupazionali dell'economia collaborativa in Cina), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 33, 2, 2019, pp. 49-59.

¹³⁶ *ibidem*.

principio stesso di subordinazione. Una strategia più efficace e duratura sarebbe lo sviluppo di un quadro normativo che tenga conto delle specificità dei servizi lavorativi offerti e che sia applicabile alle nuove tipologie di rapporti lavorativi. Questo potrebbe includere la creazione di normative che riconoscano le diverse forme di dipendenza economica e che forniscano garanzie adeguate a coloro che dipendono dalle piattaforme per il loro sostentamento.¹³⁷

2.2.2. Evoluzione e proposte normative

È chiaro dunque che per affrontare efficacemente la questione della regolamentazione del lavoro tramite piattaforme digitali, il passo iniziale consiste nel incorporare un approccio che favorisca la collettivizzazione delle dinamiche lavorative, smantellando la distinzione binaria tradizionale tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

La realtà evidenzia che il quadro normativo del diritto del lavoro in Cina è relativamente poco sviluppato, di conseguenza, sarebbe più produttivo orientarsi verso lo sviluppo di standard specifici per l'occupazione tramite piattaforme, proteggendo i diritti e gli interessi dei lavoratori in contesti non tradizionali. Questo approccio dovrebbe concentrarsi più sulla creazione di nuovi schemi e sistemi normativi piuttosto che sull'espansione delle definizioni attuali per includere i lavoratori delle piattaforme nelle leggi sul lavoro già esistenti.¹³⁸

Pertanto, il principale dilemma legale che si presenta per i lavoratori delle piattaforme digitali in Cina riguarda la definizione e l'implementazione di meccanismi adeguati di protezione, sia per loro sia per la collettività, piuttosto che il semplice tentativo di inquadrarli nell'attuale legislazione lavorativa. Con il trascorrere del tempo, i rischi individuali affrontati dai lavoratori, come dimostrato in numerosi casi di contenzioso - tra cui disoccupazione dovuta a infortuni, indigenza in età avanzata e povertà causata dalla mancanza di protezione sociale -

¹³⁷ WANG Yan 汪雁, ZHANG Lihua 张丽华, "Guanyu wo guo gongxiang jingji xinjiuye xingtai de yanjiu" 关于我国共享经济新就业形态的研究 (Ricerca sulle nuove forme occupazionali dell'economia collaborativa in Cina), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 33, 2, 2019, pp. 49-59.

¹³⁸ TU Wei 涂伟, WANG Xueyu 王雪玉, "Zhongguo de xin jiuye xingtai he laodongzhe quanyi baozhang" 中国的新就业形态和劳动者权益保障 (La nuova forma di impiego in Cina e la tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione Internazionale del Lavoro*), 103, Ginevra, 01-2024, pp. 1-45.

potrebbero accumularsi, trasformandosi in un pesante fardello di rischi sociali difficilmente eliminabili.¹³⁹

In un contesto come quello della Cina, dove le politiche pubbliche possono essere sviluppate e messe in atto rapidamente per affrontare gravi questioni socioeconomiche, si nota una significativa opportunità per interventi governativi efficaci, purché sostenuti da un'adeguata pressione sociale. L'adozione dei Pareri dell'Ufficio Generale del Consiglio di Stato sul sostegno all'occupazione flessibile multicanale¹⁴⁰, citati nel capitolo precedente, rappresenta un potenziale passo avanti in questa direzione, anche se resta da valutare l'effettivo impatto di tale politica.

L'analisi delle dinamiche e dell'orientamento assunto dai tribunali nel risolvere le dispute che emergono tra le piattaforme digitali e i lavoratori, hanno mostrato come l'atteggiamento giuridico prevalente è caratterizzato da una certa prudenza e pragmatismo, pur mostrando, in determinate circostanze, una propensione alla comprensione e all'empatia che può risultare decisiva. Nonostante si noti una certa elasticità nella giurisprudenza, l'applicazione di tale flessibilità a favore dei lavoratori è spesso influenzata da una serie di fattori, tra cui spiccano gli orientamenti ideologici dei singoli giudici.¹⁴¹

È dunque evidente il ruolo cruciale svolto dai giudici come mediatori a livello micro nell'ambito istituzionale, ma la salvaguardia dei diritti di milioni di lavoratori nel settore informale cinese non può affidarsi esclusivamente alla sensibilità e alla moralità individuale dei magistrati¹⁴². È imprescindibile, pertanto, introdurre normative che istituzionalizzino protezioni più efficaci e strutturate, che estendano e approfondiscano il campo di applicazione delle leggi attuali sul lavoro, sia da un punto di vista concettuale che pratico.

¹³⁹ *Legal Protection For Chinese Workers: A Brief Review*, in "China Labour Watch", 13-02-2024, <https://chinalaborwatch.org>, 15-06-2024.

¹⁴⁰ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de yijian*, 关于支持多渠道灵活就业的意见 (Pareri sul sostegno al lavoro flessibile attraverso molteplici canali), n. 27, promulgati il 31-07-2020.

¹⁴¹ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

¹⁴² Sean COONEY, "China's Labour Law, Compliance and Flaws in Implementing Institutions", in *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 11-2007, pp. 673-686.

Gli accademici Wang e Cooke, hanno avanzato una proposta innovativa, ovvero quella di centralizzare la socializzazione dei servizi basati su contratti nell'ambito dell'impiego tramite piattaforme digitali¹⁴³. L'accesso relativamente semplice all'impiego per le agenzie che operano tramite piattaforme digitali, come quelle che offrono servizi di consegna di cibo e altri beni a domicilio, insieme alla scarsa protezione e regolamentazione dei lavoratori apparentemente autonomi, ha amplificato i rischi associati a questa modalità di impiego, non solo per gli individui coinvolti ma anche per la collettività¹⁴⁴. A fronte di tali sfide, la capacità del diritto del lavoro vigente di regolamentare efficacemente tali rapporti lavorativi si è dimostrata limitata: anche in presenza di un'interpretazione estremamente flessibile dei tribunali sul rapporto contrattuale tra le piattaforme e i prestatori di lavoro, le normative attuali non rispondono adeguatamente alle necessità pratiche emergenti in questo settore.

In questo contesto, essi propongono una deviazione dal tradizionale approccio basato sulla subordinazione, che costituisce il pilastro del diritto del lavoro classico, ritenendo indispensabile contemplare un nuovo quadro normativo per coloro che sono impiegati in base al modello di occupazione di terzo tipo, sopra descritto nel paragrafo 2.1.2. Più specificatamente, suggeriscono lo sviluppo di una rete di sicurezza occupazionale strutturata su più livelli e basata su piattaforme, che miri a stabilire un equilibrio più efficace tra efficienza economica e equità sociale, che dovrebbe garantire protezioni adeguate e sostenere un ambiente lavorativo più giusto e sicuro per tutti gli attori coinvolti.¹⁴⁵

Nella ricerca da essi condotta, sono state esaminate le potenziali implicazioni pratiche, mirando a fornire intuizioni significative per gli organismi di regolamentazione e il processo decisionale, suggerendo l'adozione di un approccio strutturato per la classificazione delle piattaforme digitali, basato su criteri specifici che potrebbero facilitare un migliore allineamento tra le normative vigenti e l'applicazione di misure protettive e sanzioni focalizzate.¹⁴⁶

¹⁴³ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

¹⁴⁴ Julie Yujie CHEN, Ping SUN, "Digital Labour Platforms and National Employment Policies in China: Studying the Case of Food Delivery Platforms", in *Organizzazione Internazionale del Lavoro*, 99, Ginevra, 04-12-2023, pp. 1-62.

¹⁴⁵ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

¹⁴⁶ *ibidem*.

Una proposta innovativa è la registrazione delle piattaforme secondo una serie definita di classi, che permetterebbe alle autorità di adattare la legislazione esistente relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato. Questo adeguamento potrebbe coprire le società che gestiscono piattaforme digitali, regolando così l'accesso di queste aziende al mercato in modo più accurato e giuridicamente sostenibile.¹⁴⁷

Un'ulteriore raccomandazione chiave riguarda l'innalzamento degli standard minimi richiesti per l'accesso delle nuove agenzie di piattaforme al mercato, al fine di creare una barriera contro l'entrata indiscriminata di operatori non qualificati, e di garantire che solo le entità che rispettano rigorosi standard qualitativi possano operare¹⁴⁸. La politica attuale, che si concentra prevalentemente sugli aspetti tecnologici e innovativi, spesso trascura la qualità e la stabilità del rapporto di lavoro, lasciando spazio a pratiche di mercato meno equilibrate. Tipicamente, le grandi imprese entrano nel mercato con un modello di occupazione diretta e, una volta stabilite, tendono a spostarsi verso modelli di subappalto, evitando così i vincoli di un rapporto di lavoro più strutturato¹⁴⁹. Questa transizione può portare a una diminuzione della responsabilità legale per i lavoratori, dato che i subappaltatori spesso operano senza una regolamentazione specifica. Pertanto, essi propongono che le piattaforme che utilizzano subappaltatori li trattino come veri e propri dipendenti, o che la legislazione venga modificata per offrire loro uno status di lavoratore equiparabile a quello definito dal diritto del lavoro cinese: ciò introdurrebbe elementi di formalità nei rapporti di lavoro, garantendo diritti e doveri reciproci.¹⁵⁰

2.3 Contrattazione collettiva

Nell'odierno panorama lavorativo, i gig worker operanti su piattaforme digitali hanno iniziato a formare associazioni professionali al fine di affrontare in maniera collettiva una serie di

¹⁴⁷ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

¹⁴⁸ *ibidem*.

¹⁴⁹ ZHOU Chang 周畅, "Zhongguo shuzi laogong pingtai he gongren quanyi baozhang" 中国数字劳工平台和工人权益保障 (Le piattaforme digitali del lavoro cinesi e la tutela dei diritti dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione Internazionale del Lavoro*), 11, Ginevra, 11-2020, pp. 1-48.

¹⁵⁰ Tianyu WANG, Fang Lee COOKE, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

sfide inerenti al loro settore. Queste comunità di lavoratori, pur essendo un punto di forza per la condivisione di problemi e strategie, si scontrano spesso con l'inefficacia delle proteste a causa di un quadro sindacale frammentato e debilitato. Le lacune legislative che non tutelano adeguatamente i diritti dei lavoratori e un atteggiamento governativo spesso scettico o ostile nei confronti delle azioni collettive si aggiungono ai fattori che compromettono l'efficacia delle loro rivendicazioni. Inoltre, le piattaforme per cui lavorano non esitano a impiegare tattiche repressive per soffocare qualsiasi tentativo di solidarietà tra i lavoratori, complicando ulteriormente la situazione.

Per apportare miglioramenti concreti alle condizioni di lavoro di questi lavoratori, si rende dunque indispensabile un riconoscimento effettivo del diritto di sciopero, supportato da sindacati robusti e attivi, nonché un significativo rafforzamento dei diritti legati alla sicurezza sociale. Solo attraverso un intervento incisivo e ben strutturato sarà possibile trasformare la realtà lavorativa di questi individui, spesso invisibili alle maglie della società moderna.

2.3.1 Ostacoli e limitazioni nel contesto sindacale

In Cina, l'unico sindacato riconosciuto ufficialmente è la la Federazione nazionale cinese dei sindacati (All-China Federation of Trade Unions ACFTU) *Zhonghua quanguo zonggonghui* 中华全国总工会, la cui struttura gerarchica è modellata sulla struttura del governo statale, e alla quale tutti i sindacati presenti nelle aziende sono obbligatoriamente affiliati, poiché la presenza di sindacati indipendenti è vietata¹⁵¹. Varie normative sul lavoro definiscono il ruolo dell'ACFTU nell'organizzazione dei lavoratori e nella tutela dei loro diritti e interessi lavorativi, escludendo esplicitamente qualsiasi altra entità o organizzazione autonoma¹⁵². Tuttavia, essendo un'entità burocratica, l'ACFTU ha ricevuto pressioni dai vertici governativi per attuare riforme che permettano di rappresentare in maniera più autentica gli interessi dei lavoratori.

La recente espansione dell'economia delle piattaforme ha coinciso con questi sforzi di riforma, portando l'ACFTU a focalizzare la propria attenzione sulla partecipazione dei

¹⁵¹ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gonghuiifa* 中华人民共和国工会法 (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n. 57, promulgata il 03-04-1992.

¹⁵² CLB Report: *Waiting for Weiquan: Worker Rights Protection at The All-China Federation of Trade Unions*, in "China Labour Bulletin", 08-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

lavoratori delle piattaforme ai sindacati: in numerose occasioni è stata ribadita la necessità di incentivare la creazione di sindacati nei settori della consegna di cibo e altri beni a domicilio e dei trasporti privati¹⁵³.

Secondo l'articolo 3 della Legge sui sindacati della RPC *zhonghuarenmingongheguo gonghui fa* 中华人民共和国工会法¹⁵⁴:

在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织(以下统称用人单位)中以工资收入为主要生活来源的劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

Zai Zhongguo jingnei de qiye, shiye danwei, jiguan, shehui zuzhi (yixia tongcheng yongren danwei) zhong yi gongzi shouru wei zhuyao shenghuo lai yuan de laodongzhe, bufen minzu, zhongzu, xingbie, zhiye, zongjiao xinyang, jiaoyu chengdu, dou you yifa canjia he zuzhi gonghui de quanli. Renhe zuzhi he geren bu de zu'ai he xianzhi.

Gonghui shiying qiye zuzhi xingshi, zhigong duiwu jigou, laodong guanxi, jiuye xingtai deng fangmian de fazhan bianhua, yifa weihu laodongzhe canjia he zuzhi gonghui de quanli.

I lavoratori che, nelle imprese, unità di lavoro, enti, organizzazioni sociali situati all'interno del territorio della Cina (di seguito denominati collettivamente datori di lavoro), traggono il loro principale sostentamento dal reddito salariale, indipendentemente dall'etnia, razza, sesso, professione, credo religioso o livello di istruzione, hanno il diritto di partecipare e organizzare sindacati secondo la legge. Nessuna organizzazione o individuo può ostacolare o limitare tale diritto.

¹⁵³ WANG Dongming 王东明, "Zai xuexi guanche Xijiping zongshuji zhongyao zhishi jingshen, shenru tuijin changye gongren duiwu jianshe gaige" 在学习贯彻习近平总书记重要指示精神、深入推进产业工人队伍建设改革 (Attuazione degli importanti orientamenti del Segretario Generale Xi Jinping e avanzamento approfondito della riforma della costruzione della forza lavoro industriale), in "Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)", 19-05-2022, <https://www.acftu.org> 15-06-2024.

¹⁵⁴ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gonghui fa* 中华人民共和国工会法, (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n.57, promulgata il 03-04-1992, ultima modifica 24-12-2021, cap. 1, art. 3.

*I sindacati devono adeguarsi ai cambiamenti relativi alla forma organizzativa delle imprese, alla struttura della forza lavoro, alle relazioni lavorative e alle modalità di impiego, al fine di tutelare legalmente il diritto dei lavoratori a partecipare e organizzare sindacati.*¹⁵⁵

La normativa in questione, caratterizzata da un linguaggio ampio e suscettibile di varie interpretazioni, sembra estendere il principio della libertà di associazione sindacale anche ai lavoratori che non si inseriscono nella tradizionale categoria dei lavoratori subordinati. La ragion d'essere di tale estensione può essere rintracciata nell'idea che l'affiliazione ai sindacati non dovrebbe essere esclusivamente vincolata alla natura contrattuale del rapporto di lavoro, bensì dovrebbe basarsi sulla generazione di un reddito da lavoro, che rappresenta il sostegno economico primario di una persona.

In questo contesto, anche i compensi percepiti dai lavoratori su piattaforme digitali, che mediamente fungono da remunerazione per servizi prestati, potrebbero essere riconosciuti come salari¹⁵⁶. Ciò nondimeno, alcune voci nell'ambito giuridico hanno sollevato dubbi sulla chiarezza dei criteri con cui viene definito il reddito salariale e, di conseguenza, sulla legittimità dell'inclusione di questi lavoratori nei sindacati¹⁵⁷. Nonostante tali incertezze, l'ACFTU, ha de facto esteso la possibilità di sindacalizzazione anche a quegli individui il cui reddito non deriva direttamente da un contratto di lavoro tradizionale.¹⁵⁸

Inoltre, nel marzo del 2018, l'ACFTU ha inaugurato un'iniziativa sperimentale mirata a incoraggiare l'incorporazione sindacale tra i lavoratori impegnati nei settori emergenti, nelle nuove configurazioni aziendali e nei modelli lavorativi innovativi, focalizzando la sua attenzione su coloro che appartengono a otto gruppi principali, una categorizzazione che include camionisti, fattorini, assistenti sanitari, personale addetto alle pulizie domestiche,

¹⁵⁵ Traduzione mia.

¹⁵⁶ TU Wei 涂伟, WANG Xueyu 王雪玉, "Zhongguo de xin jiuye xingtai he laodongzhe quanyi baozhang" 中国的新就业形态和劳动者权益保障 (La nuova forma di impiego in Cina e la tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione Internazionale del Lavoro*), 103, Ginevra, 01-2024, pp. 1-45.

¹⁵⁷ BAN Xiaohui 班小辉, "Chaoyue laodong guanxi: Pingtai jingxi xia jiti laodong quan de kuozhang ji lujing" 超越劳动关系: 平台经济下集体劳动权的扩张及路径 (Oltre i rapporti di lavoro: l'espansione e il percorso dei diritti collettivi del lavoro nell'economia delle piattaforme), in *Faxue* 法学 (*Law Science*), 8, 03-09-2020, pp. 160-175.

¹⁵⁸ *ibidem*.

lavoratori domestici, guardie di sicurezza, addetti alle consegne di cibo e altri beni a domicilio tramite piattaforme digitali e professionisti nel settore immobiliare e delle vendite¹⁵⁹. L'intento principale di tale strategia era quello di integrare nell'ambito sindacale lavoratori la cui natura contrattuale si caratterizza spesso per una significativa flessibilità, con una scarsa tendenza a formalizzare i rapporti lavorativi attraverso contratti standard¹⁶⁰.

Nonostante la chiara inclusione dei lavoratori di consegna di cibo e altri beni a domicilio tra gli otto gruppi principali, alcuni lavoratori come gli autisti che operano tramite piattaforme di servizi di trasporto privato e altri impiegati in modalità lavorative analoghe sono stati esclusi da questa classificazione. Tale esclusione ha portato ad alcune controversie interpretative tra i sindacati locali, che in alcuni casi hanno adottato una lettura estremamente rigida o limitata della direttiva dell'ACFTU. Per esempio, a certi addetti alle consegne e ad altre figure professionali attive nel settore della logistica è stato negato il diritto di affiliazione sindacale con la motivazione che, benché operino in ambiti contigui agli otto gruppi, sono tecnicamente parte del settore dei trasporti, e pertanto non rientrano nelle categorie specificate dall'iniziativa dell'ACFTU.¹⁶¹

2.3.2 La Rappresentanza sindacale sotto il controllo del PCC

È dunque chiaro come l'ACFTU, l'ente principale di rappresentanza sindacale in Cina, abbia recentemente incrementato i suoi sforzi per includere i lavoratori impiegati in forme di lavoro innovative e emergenti all'interno delle sue strutture sindacali. Questo processo di inclusione ha tuttavia sollevato questioni ampie e profonde riguardanti non solo la partecipazione effettiva di questi lavoratori ai sindacati, ma anche la funzione essenziale e la posizione stessa del sindacalismo nel contesto socio politico cinese, esaminando in che modo tali strutture possano efficacemente tutelare gli interessi dei lavoratori una volta organizzati.

¹⁵⁹ ZHENG Li 郑莉, *Quan zonggonghui zujian tuichu huoche siji deng bada qunti* 全总工会组建突出货车司机等八大群体 (La federazione nazionale cinese dei sindacati ha istituito otto gruppi principali, tra cui i conducenti di camion), in "Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)", 01-02-2018, <http://acftu.people.com.cn>, 15-06-2024; *ACFTU Announces Big Recruitment Drive in Logistics and Service Industries*, in "China Labour Bulletin", 11-04-2018, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

¹⁶⁰ LI Changyu 李昌禹, DENG Jie 邓洁, "Jiang tuidong kuaidi yuan deng bada qunti ruhui" 将推动快递员等八大群体入会 (Otto gruppi principali, compresi i fattorini, verranno promossi per unirsi ai membri), in *Renmin ribao* 人民日报 (*Quotidiano del popolo*), 6, 2018.

¹⁶¹ ibidem.

Emergono due problematiche interconnesse in questo contesto. La prima riguarda la mancanza di libertà per i lavoratori di costituire e gestire sindacati indipendenti, in quanto la legge cinese concede il monopolio della rappresentanza sindacale all'ACFTU e alle sue entità affiliate, le cui leadership non sono elette democraticamente dai lavoratori, ma sono invece nominate e sottostanno direttamente al controllo del Partito Comunista Cinese (PCC), l'unico partito al governo del paese.¹⁶² Questa centralizzazione impedisce l'esistenza di sindacati autonomi che potrebbero operare indipendentemente dalle direttive politiche statali.

In secondo luogo, l'ACFTU è spesso percepita non tanto come un'autentica rappresentante degli interessi dei lavoratori, quanto piuttosto come un organo subordinato al PCC, designato a fungere da organizzazione di massa. Il suo ruolo storico è stato quello di promuovere e mantenere relazioni lavorative pacifiche e di contribuire a un equilibrato sviluppo economico, piuttosto che di lottare attivamente per i diritti e le condizioni dei lavoratori.¹⁶³ Di conseguenza, in molte occasioni, l'ACFTU è stata criticata per il suo approccio passivo e per essere più incline a servire gli interessi del partito al potere che non quelli della vasta popolazione lavoratrice.¹⁶⁴

In questo contesto, si potrebbe avanzare l'argomentazione che l'ACFTU operi più come un'entità governativa che come un sindacato indipendente, con implicazioni significative per la capacità di questo organismo di agire come un vero difensore dei diritti dei lavoratori in Cina.¹⁶⁵

2.3.3 Sfide e iniziative per i lavoratori delle piattaforme

Un problema significativo che emerge nell'ambito del diritto del lavoro in Cina riguarda la mancanza di riconoscimento legale e le incertezze associate al diritto di sciopero. La revisione della Costituzione cinese nel 1982 ha portato all'abolizione formale del diritto di sciopero, un

¹⁶² Cynthia ESTLUND, "China's Complicated Relationship With Workers' Rights", in *World Politics Review*, n. 34, 25-01-2017.

¹⁶³ *Zhonghua quanguo zonggonghui gaige guancha baogao* 中华全国总工会改革观察报告 (Rapporto di osservazione sulla riforma della Federazione nazionale cinese dei sindacati), in "Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)", 12-2019, pp. 1-30.

¹⁶⁴ *ibidem*.

¹⁶⁵ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a Union and Does It Matter?", in *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 11-2007, pp. 701-715.

cambiamento sostanziale che riflette un distacco dai diritti lavorativi precedentemente riconosciuti. Le legislazioni successive, come la legge sul lavoro e quella sui sindacati, non solo omettono di riconoscere esplicitamente il diritto allo sciopero, ma offrono anche descrizioni vaghe e limitate, quali “*tinggong, daigong shijian* 停工、怠工事件 interruzione o rallentamento del lavoro”¹⁶⁶. In pratica, quando si verificano azioni sindacali, i tribunali cinesi tendono a interpretare gli scioperi come trasgressioni illegali delle normative aziendali, imponendo così una visione strettamente restrittiva sulle attività sindacali¹⁶⁷. Tale interpretazione legale relega gli scioperi in una zona di incertezza giuridica, spesso etichettandoli come comportamenti fuorilegge.

Nonostante questa restrizione legale, l’escalation di disordini sindacali verso la fine degli anni 2010 ha spinto l’ACFTU e i suoi affiliati a intraprendere iniziative di riforma che si sono concentrate prevalentemente nelle aree meridionali e orientali della Cina e che hanno cercato di rafforzare le strutture democratiche interne ai sindacati¹⁶⁸ e di promuovere elezioni sindacali più trasparenti e rappresentative, seppur con limiti significativi¹⁶⁹.

Parallelamente, si è assistito a tentativi di stabilire negoziati a livello settoriale che potrebbero consentire una negoziazione più strutturata tra lavoratori e datori di lavoro. Tuttavia, l’attuazione e il successo di questi negoziati dipendono fortemente dalle fluttuanti condizioni

¹⁶⁶ Zhonghuanmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuanmingongheguo gonghui fa* 中华人民共和国工会法, (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n. 57, promulgata il 03-04-1992, ultima modifica 24-12-2021, cap. 3, art. 28.

¹⁶⁷ WANG Tianyu 王天玉, “Laodong zhe jiti xingdong zhili de sifa luoji——jiyu er ling ling ba - er ling yi si nian yi gongkai de 308 jian bagong anjian panjue” 劳动者集体行动治理的司法逻辑——基于2008-2014年已公开的308件罢工案件判决 (La logica giudiziaria della governance dell’azione collettiva dei lavoratori – basata sulle sentenze di 308 casi di sciopero pubblico dal 2008 al 2014), in *Fazhi yu shehui fazhan* 法制与社会发展 (*Law and Social Development*), 2, 2015, pp. 178-192.

¹⁶⁸ Elaine Sio-Ieng HUI, Chris King-chi CHAN, “Beyond the Union-Centred Approach: A Critical Evaluation of Recent Trade Union Elections in China”, in *British Journal of Industrial Relations*, 53, 3, 09-2015, pp. 601-627.

¹⁶⁹ Eli D. FRIEDMAN, “Economic Development and Sectoral Unions in China”, in *Industrial and Labor Relations Review*, 67, 2, 04-2014, pp. 481-503.

economiche esterne e dal clima politico prevalente¹⁷⁰, e le elezioni sindacali sono rimaste in gran parte indirette e limitate a una forma di democrazia solo nominalmente applicata¹⁷¹.

Mentre si è verificato un crescente riconoscimento della consapevolezza sindacale tra i lavoratori e sono state introdotte alcune riforme mirate in determinate zone geografiche, restano persistentemente irrisolte questioni di grande rilevanza, quali la leadership centralizzata del partito dell'ACFTU e l'inefficacia nel garantire il diritto di sciopero. I sindacati, piuttosto che focalizzarsi su azioni collettive di ampio impatto o su iniziative dirette a tutelare concretamente gli interessi dei loro membri, hanno optato per impiegare le loro risorse in una varietà di attività periferiche, quali programmi volti alla riduzione della povertà e al sostegno dell'istruzione, oltre a iniziative formative che si distaccano dalle tradizionali attività sindacali.

Nonostante, a partire da aprile 2016, siano stati istituiti 2,829 milioni di nuovi sindacati a livello nazionale, raggiungendo un totale di 302 milioni di lavoratori affiliati¹⁷², e nonostante ad agosto 2020 l'ACFTU abbia reclutato 6,547 milioni nuovi membri dai cosiddetti otto gruppi principali¹⁷³, l'estensione della copertura sindacale è ancora notevolmente lontana dall'essere adeguata per includere efficacemente i lavoratori delle piattaforme. Questi risultati sollevano preoccupazioni significative sulla capacità dei sindacati di rappresentare e difendere gli interessi di tutte le categorie lavorative in maniera equa ed efficace.

¹⁷⁰ Elaine Sio-Ieng HUI, Chris King-chi CHAN, "Beyond the Union-Centred Approach: A Critical Evaluation of Recent Trade Union Elections in China", in *British Journal of Industrial Relations*, 53, 3, 09-2015, pp. 601-627.

¹⁷¹ Eli D. FRIEDMAN, "Economic Development and Sectoral Unions in China", in *Industrial and Labor Relations Review*, 67, 2, 04-2014, pp. 481-503.

¹⁷² YAN Yan 闫妍, QIN Hua 秦华, *Wangxiaofeng: Quanguo yi jian jiceng gonghui er bai ba shi er dian jiu wan ge fugai zhigonghuiyuan 3.02 yi ren* 王晓峰: 全国已建基层工会282.9万个 覆盖职工会员3.02亿人 (Wang Xiaofeng: Ci sono 2.829 milioni di sindacati di base costituiti in tutto il Paese, che coprono 302 milioni di dipendenti iscritti), in "Renminwang 人民网 (People's Daily Online)", 10-04-2017, <http://acftu.people.com.cn>, 15-06-2024.

¹⁷³ CHANG Xuemei 常雪梅, LU Tenglong 吕腾龙, *Quanguo Gonghui xin fazhan bada qunti huiyuan liu bai wu shi si dian qi wan ren* 全国工会新发展八大群体会员654.7万人 (I sindacati nazionali hanno recentemente sviluppato otto grandi gruppi con 6.547.000 di iscritti), in "Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)", 28-08-2020, <http://cpc.people.com.cn>, 15-06-2024.

3. Aspetti fisiopatologici del rapporto lavorativo

3.1. Orario di lavoro

L'orario di lavoro *gongzuo shijian* 工作时间 rappresenta uno degli aspetti fondamentali per la tutela dei diritti dei lavoratori e il mantenimento di un equilibrio tra vita lavorativa e privata. Tuttavia, con l'evoluzione del mercato del lavoro e l'emergere di nuovi modelli economici come la gig economy, le tradizionali normative sull'orario lavorativo sono messe a dura prova. Le seguenti sezioni esamineranno le disposizioni legislative vigenti in materia di orario di lavoro in Cina, evidenziando le discrepanze tra le norme teoriche e la pratica nel settore del gig work, e analizzando la frammentazione dell'orario lavorativo che caratterizza questa nuova forma di occupazione.

3.1.1. Introduzione legislativa

La Legge sul lavoro della RPC stabilisce norme chiare e protettive per garantire i diritti dei lavoratori, compresi orari lavorativi equi e periodi di riposo adeguati¹⁷⁴. Per comprendere meglio la discrepanza tra la teoria legislativa e la pratica nel mondo del gig work, si esaminano di seguito gli articoli ritenuti pertinenti.

Articolo 36¹⁷⁵

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

Guojia shixing laodongzhe mei ri gongzuo shijian bu chaoguo ba xiaoshi, pingjun mei zhou gongzuo shijian bu chaoguo sishisi xiaoshi de gongshi zhidu.

¹⁷⁴ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018.

¹⁷⁵ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 36.

*Lo Stato adotta un regime orario in base al quale l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori non deve superare le otto ore e l'orario di lavoro medio settimanale non deve superare le quarantaquattro ore.*¹⁷⁶

Questo articolo impone che l'orario lavorativo quotidiano non debba eccedere le otto ore e che l'orario medio settimanale si mantenga al di sotto delle quarantaquattro ore, allo scopo di prevenire lo sfruttamento eccessivo e promuovere un equilibrio sano tra vita lavorativa e privata. Come si vedrà in seguito, nella realtà dei gig workers, tuttavia, queste restrizioni spesso non trovano applicazione: essi, infatti, sperimentano orari estesi che possono variare drasticamente da un giorno all'altro, rendendo difficile il rispetto di queste normative.

Articolo 38¹⁷⁷

用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

Yongren danwei yingdang baozheng laodongzhe mei zhou zhishao xiuxi yi ri.

*Il datore di lavoro deve garantire che il lavoratore abbia almeno un giorno di riposo alla settimana.*¹⁷⁸

L'articolo stabilisce che al lavoratore venga garantito almeno un giorno libero a settimana, essenziale per il benessere psicofisico, ma, come si vedrà in seguito, nel settore del gig work il giorno di riposo programmato può diventare un lusso, poiché la pressione per rimanere competitivi e disponibili può indurre i lavoratori a sacrificare i loro giorni di pausa per aumentare il guadagno o rispondere a picchi di domanda.

¹⁷⁶ Traduzione mia.

¹⁷⁷ Zhonghuanmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuanmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 38.

¹⁷⁸ Traduzione mia.

Articolo 40¹⁷⁹

用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (1) 元旦；
- (2) 春节；
- (3) 国际劳动节；
- (4) 国庆节；
- (5) 法律、法规规定的其他休假节日。

Yongren danwei zai xialie jieri qijian yingdang yifa anpai laodongzhe xiujia:

(yi) Yuandan;

(er) Chunjie;

(san) Guoji laodong jie;

(si) Guoqing jie;

(wu) falü, fagui guiding de qita xiujia jieri.

Il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori giorni di riposo nei seguenti periodi festivi:

- *Capodanno;*
- *Festa di Primavera;*
- *Giornata Internazionale dei Lavoratori;*
- *Festa nazionale;*
- *Altri giorni festivi previsti da leggi e regolamenti.*¹⁸⁰

L'articolo riguarda i permessi retribuiti durante le festività nazionali e le pause festive, permettendo ai lavoratori di staccare completamente dal lavoro, ma, come si vedrà in seguito, nel settore della gig economy, specialmente durante periodi festivi ad alta domanda come la Festa di Primavera o la Festa Nazionale, i lavoratori possono trovarsi a dover lavorare anziché riposare, data la maggiore richiesta di servizi che caratterizza queste occasioni.

¹⁷⁹ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 40.

¹⁸⁰ Traduzione mia.

Articolo 41¹⁸¹

用人单位由于生产经营需要, 经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不得超过一小时; 因特殊原因需要延长工作时间的, 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时, 但是每月不得超过三十六小时。

Yongren danwei youyu shengchan jingying xuyao, jing yu gonghui he laodongzhe xieshang hou keyi yanzhang gongzuo shijian, yiban mei ri bude chaoguo yi xiaoshi; yin teshu yuanyin xuyao yanzhang gongzuo shijian de, zai baozhang laodongzhe shenti jiankang de tiaojian xia yanzhang gongzuo shijian mei ri bude chaoguo san xiaoshi, danshi mei yue bude chaoguo sanshiliu xiaoshi.

Il datore di lavoro, per necessità produttive e operative, può estendere l'orario di lavoro previo accordo con il sindacato e i lavoratori, generalmente non oltre un'ora al giorno; per motivi particolari, l'orario di lavoro può essere esteso fino a un massimo di tre ore al giorno, a condizione di garantire la salute fisica dei lavoratori, e comunque non oltre trentasei ore mensili.¹⁸²

Questo articolo permette una certa flessibilità per quanto riguarda l'estensione dell'orario lavorativo, consentendo prolungamenti fino a un'ora al giorno, e in circostanze eccezionali, fino a tre ore; tuttavia, l'estensione mensile è limitata a trentasei ore. Per applicare queste regole è necessaria una consultazione preventiva con i lavoratori e il sindacato, assicurando che la salute dei lavoratori non sia compromessa. Come si è visto nel capitolo precedente e come si vedrà anche in seguito, nel contesto del gig work, dove i lavoratori spesso non godono della rappresentanza sindacale e negoziano individualmente le proprie condizioni di lavoro, il rispetto di questi limiti diventa problematico e spesso inattuato.

La contrapposizione tra la teoria della legge del lavoro cinese e la pratica nel settore dei gig workers sottolinea una disconnessione significativa. Nonostante le leggi cerchino di tutelare i lavoratori da orari eccessivi e da condizioni di lavoro non salubri, nella realtà dei gig workers questi ideali spesso non si realizzano: le giornate lavorative si rivelano lunghe e frammentate,

¹⁸¹ Zhonghuanmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuanmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 41.

¹⁸² Traduzione mia.

con periodi di lavoro intenso alternati a momenti di inattività forzata, spesso senza riconoscimenti per gli straordinari lavorati.

Ciò che segue dimostra come, nonostante l'esistenza di una cornice legislativa protettiva, la realtà di questi lavoratori sia caratterizzata da sfide e pressioni che mettono a dura prova la sostenibilità e l'equità delle moderne economie basate sul gig work.

3.1.2. Discrepanze negli orari di lavoro

Come precedentemente affermato, i lavoratori delle piattaforme digitali godono spesso di orari di lavoro flessibili, che permettono loro di alternare attività lavorative online a momenti di pausa in modalità offline a seconda delle proprie necessità¹⁸³. Tuttavia questa rappresenta solo un'apparente libertà, in quanto la realtà mostra che molti di questi lavoratori affrontano giornate lavorative estese e spezzettate, svolgendo mansioni senza ricevere compensi aggiuntivi per gli straordinari.

Nonostante l'esistenza dell'articolo 38 della Legge sul lavoro cinese sopra descritto, una ricerca ha rivelato che nel settore del servizio di trasporto privato la situazione si discosta dallo standard lavorativo previsto di otto ore giornaliere e quarantaquattro ore settimanali¹⁸⁴. Secondo lo studio, solo il 13% dei lavoratori opera meno di otto ore quotidiane, mentre il 49,5% dei lavoratori supera le dieci ore di lavoro giornaliere, e circa il 30% mantiene questo ritmo di lavoro intensivo per più di dieci ore al giorno lungo l'intera settimana¹⁸⁵. L'analisi evidenzia inoltre una netta discrepanza tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale: tra i primi, soltanto l'8,8% non supera le otto ore lavorative giornaliere, mentre una percentuale significativamente più alta di lavoratori part-time, il 36,6%, riesce a mantenere un orario di lavoro ridotto¹⁸⁶. Questo suggerisce che i lavoratori part-time possono gestire meglio il proprio tempo, grazie a maggiori margini di negoziazione e a minori esigenze di reddito. I

¹⁸³ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda for Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

¹⁸⁴ WU Qingjun 吴清军, LI Zhen 李贞, "Fenxiang jingji xia de laodong kongzhi yu gongzuo zizhu xing—guanyu wangyueche siji gongzuo de hunhe yanjiu" 分享经济下的劳动控制与工作自主性—关于网约车司机工作的混合研究 (Controllo del lavoro e autonomia lavorativa nell'economia collaborativa: uno studio misto sui lavoratori di servizi di trasporto privato), in *Shehuixue yanjiu* 社会学研究 (*Sociological Studies*), 33, 4, 2018, pp. 137-162.

¹⁸⁵ ibidem.

¹⁸⁶ ibidem.

dati mostrano inoltre che i lavoratori del servizio di trasporto privato a tempo pieno lavorano circa l'85% in più rispetto ai loro colleghi part-time nel corso della settimana, riflettendo la pressione per soddisfare requisiti di disponibilità e performance che spesso vengono imposti dalle piattaforme ai lavoratori a tempo pieno¹⁸⁷.

3.1.3. Frammentazione degli orari di lavoro

Le dinamiche lavorative delle piattaforme digitali mostrano differenze significative a seconda del ruolo che tali piattaforme giocano nell'economia personale dei lavoratori: coloro che considerano il lavoro su queste piattaforme come la principale fonte di reddito, dedicano 24,6 ore in attività retribuite e 11 ore in compiti non retribuiti, come la ricerca di nuovi incarichi o la formazione, arrivando a un totale di 35,6 ore lavorative a settimana¹⁸⁸. Per quanto riguarda invece i lavoratori che utilizzano le piattaforme digitali solamente come un'entrata supplementare, la distribuzione delle ore lavorative è sensibilmente diversa: 13,2 ore per compiti retribuiti e 7,5 ore per attività non pagate, per un totale complessivo di 20,7 ore lavorative a settimana¹⁸⁹. Queste differenze sottolineano come l'intensità del coinvolgimento con le piattaforme digitali possa variare ampiamente e influenzare significativamente la gestione del tempo e delle risorse personali dei lavoratori.

¹⁸⁷ WU Qingjun 吴清军, LI Zhen 李贞, “Fenxiang jingji xia de laodong kongzhi yu gongzuo zizhuxing—guanyu wangyueche siji gongzuo de hunhe yanjiu” 分享经济下的劳动控制与工作自主性—关于网约车司机工作的混合研究 (Controllo del lavoro e autonomia lavorativa nell'economia collaborativa: uno studio misto sui lavoratori di servizi di trasporto privato), in *Shehuixue yanjiu* 社会学研究 (*Sociological Studies*), 33, 4, 2018, pp. 137-162.

¹⁸⁸ Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione Internazionale del Lavoro), *Zhongguo zaixian shuzi laogong pingtai-gongzuo tiaojian, xiangguan zhengce he qianjing* 中国在线数字劳工平台: 工作条件, 相关政策和前景 (Piattaforme digitali di lavoro online in Cina: condizioni di lavoro, politiche correlate e prospettive), 24, Ginevra, 2020.

¹⁸⁹ *ibidem*.

Grafico 1: Grado di frammentazione dell'orario lavorativo dei fattorini¹⁹⁰



Il grafico 1 soprastante dimostra come l'orario lavorativo dei fattorini delle piattaforme digitali in Cina sia notevolmente frammentato: ogni striscia orizzontale rettangolare indica le condizioni lavorative di un fattorino in una specifica giornata di luglio 2018. Le sezioni colorate di blu indicano i momenti in cui il lavoratore è impegnato a guidare per le strade, mentre le sezioni grigie rappresentano i momenti in cui il lavoratore è in pausa o non ha consegne da effettuare.¹⁹¹

Questa tendenza alla distribuzione diseguale del carico di lavoro nel corso della giornata è particolarmente evidente tra i lavoratori del settore delle consegne di cibo e altri beni a domicilio, come dimostrano diverse ricerche: durante le ore di punta dei pasti, i fattorini devono fronteggiare un'intensa attività lavorativa, dovendo gestire un elevato numero di ordini in rapida successione, il che richiede loro efficacia e velocità al fine di rispettare i tempi di consegna stretti¹⁹². Al di fuori delle ore dei pasti, la situazione cambia drasticamente: i lavoratori si ritrovano a competere per un numero molto più ridotto di ordini disponibili,

¹⁹⁰ XIAO Peng 小鹏, CHEN Wancheng 陈万成, RUAN Tian 阮田, "Waimaixiaoge shi zenyang liancheng de?" 外卖小哥是怎样炼成的? (Quali sono le caratteristiche di un fattorino?), in *Chengshi shujutuan* 城市数据团 (City Data Group), 14-12-2020, <https://wapbaike.baidu.com>, 15-06-2024.

¹⁹¹ ibidem.

¹⁹² XIAO Peng 小鹏, CHEN Wancheng 陈万成, RUAN Tian 阮田, *Renjun shouru guo wan? Dashuju jiemi waimai "xiaoge" beihou de gushi* 人均收入过万? 大数据揭秘外卖“小哥”背后的故事 (Il reddito pro capite supera i 10.000 yuan? I big data rivelano la storia dei fattorini), in "DT Caijing DT财经", 25-09-2018, <https://bbs.wenxuecity.com>, 15-06-2024.

rendendo il lavoro sporadico e meno remunerativo¹⁹³. Nonostante la reale necessità di lavorare solo otto ore al giorno, molti di questi lavoratori restano disponibili e in attesa per circa dodici ore, alternando fasi di intensa attività di consegna a lunghi periodi di inattività durante i quali cercano nuovi ordini¹⁹⁴.

Un quadro simile emerge anche nel settore del servizio di trasporto privato. Secondo uno studio del 2018, i conducenti di servizi di trasporto privato trascorrono solo il 46% del loro tempo online a trasportare passeggeri: ciò significa che una significativa porzione del loro orario di lavoro è dedicata all'attesa di nuovi clienti¹⁹⁵. Inoltre, lo studio ha mostrato che, delle presunte 15,6 ore di lavoro retribuito a settimana, ben 8,3 ore non sono pagate, implicando una grande discrepanza tra il tempo dedicato al lavoro e quello effettivamente compensato¹⁹⁶. Questa instabilità e incertezza nel carico di lavoro e nella retribuzione riflette le sfide significative che i lavoratori di queste piattaforme devono affrontare, mettendo in discussione la sostenibilità e l'equità delle moderne economie basate sul gig work.

3.2. Salario

La sezione che segue esamina il salario *gongzi* 工资 nel contesto del lavoro sulle piattaforme digitali, ponendo particolare attenzione alle sfide e alle dinamiche che caratterizzano questo settore. Si partirà da un'analisi delle normative legislative vigenti, esplorando come esse siano applicate e adattate ai nuovi modelli di lavoro emersi con lo sviluppo tecnologico, per poi passare all'analisi dei guadagni e delle disparità retributive che caratterizzano il lavoro digitale, confrontandoli con quelli dei settori tradizionali. Infine, verranno esaminati i fattori

¹⁹³ XIAO Peng 小鹏, CHEN Wancheng 陈万成, RUAN Tian 阮田, *Renjun shouru guo wan? Dashuju jiemi waimai "xiaoge" beihou de gushi* 人均收入过万? 大数据揭秘外卖“小哥”背后的故事 (Il reddito pro capite supera i 10.000 yuan? I big data rivelano la storia dei fattorini), in “DT Caijing DT财经”, 25-09-2018, <https://bbs.wenxuecity.com>, 15-06-2024.

¹⁹⁴ ibidem.

¹⁹⁵ ZHANG Chenggang 张成刚, “Gongxiang jingji pingtai laodongzhe jiuye ji laodong guanxi xianzhuang—jiyu Beijingshi duo pingtai de diaocha yanjiu” 共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究 (Situazione occupazionale e stato attuale dei rapporti di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali nell'ambito dell'economia collaborativa – uno studio basato su un'indagine su più piattaforme nella città di Pechino), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Industrial Relations*), 32, 3, 2018, pp. 61-70.

¹⁹⁶ ibidem.

che contribuiscono all'instabilità del reddito dei lavoratori delle piattaforme, considerando le implicazioni economiche e sociali di questa nuova forma di impiego. Questa analisi complessiva intende fornire un quadro approfondito delle problematiche retributive, offrendo spunti di riflessione per una regolamentazione più equa ed efficace.

3.2.1. Introduzione legislativa

Il rapido sviluppo delle piattaforme digitali ha naturalmente trasformato anche il modo in cui milioni di individui guadagnano e gestiscono la propria vita lavorativa. Tuttavia, nonostante le opportunità di guadagno che tali piattaforme possano offrire, la realtà per molti lavoratori è spesso caratterizzata da una significativa instabilità economica e da una mancanza di protezioni lavorative tradizionali¹⁹⁷. In questo contesto, l'adeguamento e l'applicazione delle leggi sul salario minimo sono di fondamentale importanza per garantire che i lavoratori ricevano una remunerazione equa e sufficiente a sostenere le esigenze di base.

Il Regolamento sul salario minimo della RPC *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 del 2004, formulato in conformità con la Legge sul lavoro del 1995 e le pertinenti disposizioni del Consiglio di Stato come specificato nell'articolo 1, è un baluardo essenziale per la protezione dei lavoratori nel territorio cinese, coprendo una vasta gamma di contesti lavorativi¹⁹⁸. Per comprendere meglio la discrepanza tra la teoria legislativa e la pratica nel mondo del gig work, si esaminano di seguito gli articoli ritenuti pertinenti.

¹⁹⁷ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda for Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

¹⁹⁸ *Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu* 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004.

Articolo 2¹⁹⁹

本规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本规定执行。

Ben guiding shiyong yu zai Zhonghua renmin gongheguo jingnei de qiye, minban feiqiye danwei, you gugong de geti gongshanghu (yixia tongcheng yongren danwei) he yu zhi xingcheng laodong guanxi de laodongzhe.

Guojia jiguan, shiye danwei, shehui tuanti he yu zhi jianli laodong hetong guanxi de laodongzhe, yizhao ben guiding zhixing.

Il presente regolamento si applica alle imprese, alle unità non governative di pubblica utilità e ai lavoratori autonomi con dipendenti situati all'interno del territorio della Repubblica Popolare Cinese (di seguito collettivamente denominati datori di lavoro) e ai lavoratori che con essi instaurano rapporti di lavoro.

Gli organi statali, le unità di pubblica utilità e le organizzazioni sociali, nonché i lavoratori che con essi instaurano rapporti di lavoro, devono attenersi al presente regolamento.²⁰⁰

Questo articolo stabilisce chiaramente l'ambito di applicazione di queste disposizioni, assicurando che sia i datori di lavoro privati che quelli pubblici rispettino gli standard minimi di retribuzione. Questo include non solo le organizzazioni statali e le imprese, ma anche le unità non aziendali private e le attività commerciali familiari, sottolineando l'intenzione del legislatore di offrire una copertura ampia e inclusiva. Tuttavia, come si vedrà in seguito, la natura stessa del gig work, caratterizzata da rapporti di lavoro informali, autonomi e spesso temporanei, sfugge alle definizioni tradizionali di rapporti di lavoro come intesi nella normativa: molti lavoratori su queste piattaforme non sono considerati dipendenti nel senso

¹⁹⁹ Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, art. 2.

²⁰⁰ Traduzione mia.

tradizionale ma piuttosto come collaboratori autonomi, il che li esclude dalle protezioni garantite agli altri lavoratori, tra cui il diritto al salario minimo²⁰¹.

Articolo 6²⁰²

确定和调整月最低工资标准, 应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

确定和调整小时最低工资标准, 应在颁布的月最低工资标准的基础上, 考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素, 同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

月最低工资标准和小时最低工资标准具体测算方法见附件。

Queding he tiaozheng yue zuidi gongzi biao zhun, ying cankao dangdi jiuyezhe ji qi shanyang renkou de zuidi shenghuo feiyong, chengzhen jumin xiaofei jiage zhishu, zhigong geren jiaona de shehui baoxianfei he zhufang gongjijin, zhigong pingjun gongzi, jingji fazhan shuiping, jiuye zhuangkuang deng yinsu.

Queding he tiaozheng xiaoshi zuidi gongzi biao zhun, ying zai banbu de yue zuidi gongzi biao zhun de jichu shang, kaolv danwei ying jiaona de jiben yanglao baoxianfei he jiben yiliao baoxianfei yinsu, tongshi hai ying shidang kaolv fei quanrizhi laodongzhe zai gongzuo wendingxing, laodong tiaojian he laodong qiangdu, fuli deng fangmian yu quanrizhi jiuye renyuan zhijian de chayi.

Yue zuidi gongzi biao zhun he xiaoshi zuidi gongzi biao zhun juti cesuan fangfajian fujian.

Per determinare e adeguare il salario minimo mensile, si deve fare riferimento ai seguenti fattori: il costo minimo della vita per i lavoratori locali e i loro familiari a

²⁰¹ WANG Qian 王倩, “Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu” 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull’identificazione delle relazioni di lavoro dell’occupazione nell’economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82.

²⁰² Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, art. 6.

carico, l'indice dei prezzi al consumo dei residenti urbani, i contributi sociali versati dai lavoratori, i contributi al fondo di previdenza per l'abitazione, il salario medio dei lavoratori, il livello di sviluppo economico e la situazione occupazionale.

Per determinare e adeguare il salario minimo orario, si deve partire dal salario minimo mensile promulgato, tenendo in considerazione i contributi obbligatori per l'assicurazione pensionistica di base e per l'assicurazione sanitaria di base dovuti dal datore di lavoro. Inoltre, si devono considerare in modo appropriato le differenze tra i lavoratori part-time e quelli a tempo pieno in termini di stabilità lavorativa, condizioni di lavoro, intensità lavorativa e benefici.

Le specifiche modalità di calcolo del salario minimo mensile e del salario minimo orario sono riportate nell'allegato.²⁰³

Questo articolo è particolarmente rilevante poiché tratta della determinazione e dell'adeguamento del salario minimo, un processo che considera una serie di fattori economici e sociali che influenzano direttamente la vita dei lavoratori, tra cui il costo della vita, espresso come le spese minime di soggiorno dei residenti, e il salario medio, che insieme ai tassi di disoccupazione e al livello generale di sviluppo economico, forniscono un quadro su cui basare gli adeguamenti del salario minimo. Questa metodologia garantisce che i salari non rimangano statici, ma si evolvano in risposta ai cambiamenti delle varie realtà economiche. Tuttavia, come si vedrà in seguito, la fluttuazione dei guadagni dei gig workers, influenzata da algoritmi di piattaforma e dalla domanda del mercato che varia notevolmente, rende difficile applicare un salario minimo stabile²⁰⁴. Inoltre, i gig workers sono spesso pagati per compito o per consegna, e non per ore di lavoro, il che complica ulteriormente il calcolo di un salario equivalente all'orario minimo legale²⁰⁵.

Il metodo di calcolo del salario minimo, delineato con precisione nel regolamento in analisi, considera il costo della vita di base, calcolato attraverso il metodo del coefficiente di Engel, che si basa su standard nutrizionali e su dati di consumo, e il metodo della proporzione, che

²⁰³ Traduzione mia.

²⁰⁴ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁰⁵ ibidem.

stima il reddito necessario per evitare la povertà²⁰⁶. Questi calcoli non solo garantiscono che i lavoratori ricevano un compenso sufficiente per vivere dignitosamente, ma stimolano anche i datori di lavoro a rispettare gli standard minimi, promuovendo un ambiente di lavoro equo e sostenibile.

Di seguito viene presentato un esempio pratico del metodo di calcolo del salario minimo per una migliore comprensione del suo funzionamento.

Si considera una città cinese standard. Con un costo mensile di soggiorno pro capite di 210 yuan (circa 27,30 euro) e un salario medio di 900 yuan (circa 117 euro), si utilizza il metodo del coefficiente Engel per calcolare il salario minimo. Se il costo minimo del cibo è di 127 yuan (circa 16,50 euro), il coefficiente di sostentamento è di 1,87 e il coefficiente di Engel è di 0,604, il salario minimo mensile può essere espresso come:

$$127 \text{ yuan} / 0,604 \times 1,87 + a = 393 \text{ yuan (circa 51,10 euro)} + a \text{ yuan}$$

dove “a” rappresenta un fattore di aggiustamento che include variabili come il pagamento della pensione, della disoccupazione, dell’assicurazione medica e del fondo di previdenza sociale. In ogni caso, secondo lo standard internazionale, il salario minimo mensile deve essere equivalente al 40-60% del salario medio mensile, e quindi essere compreso tra 360 yuan (circa 46,80 euro) e 540 yuan (circa 70,20 euro).²⁰⁷

Nonostante questo metodo rifletta le necessità basilari dei lavoratori basandosi sulle specificità locali, applicare questa formula ai lavoratori della gig economy è complicato a causa della mancanza di un orario di lavoro standardizzato e di un reddito mensile fisso²⁰⁸. La variabilità dei guadagni e l’assenza di un chiaro rapporto di impiego rendono difficile garantire che i compensi restino sempre sopra la soglia del salario minimo, portando a sfide significative nell’assicurare una protezione adeguata per i diritti economici dei lavoratori della gig economy.

²⁰⁶ Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, allegato.

²⁰⁷ ibidem.

²⁰⁸ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

L'analisi che segue esplorerà in dettaglio come queste normative interagiscono con la realtà dei gig workers, evidenziando sia le opportunità che le sfide che emergono dall'intersezione di tecnologia avanzata e normative lavorative. Attraverso l'esame di studi recenti e di dati specifici, l'articolo mira a offrire una comprensione approfondita delle dinamiche economiche che influenzano i lavoratori delle piattaforme digitali, ponendo le basi per una discussione informata su come migliorare la legislazione esistente per rispondere efficacemente alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

3.2.2. Guadagni e disparità retributive

Le piattaforme di lavoro digitale stanno diventando una fonte di reddito sempre più accessibile e vitale per molte persone. Uno studio approfondito realizzato dal McKinsey Global Institute ha infatti rivelato che nonostante una generale preferenza per forme di impiego più tradizionali e stabili, circa il 30% dei lavoratori coinvolti in queste attività è stato spinto verso tali scelte lavorative principalmente a causa di pressanti necessità finanziarie²⁰⁹. Questi dati sottolineano come il lavoro gig stia diventando un'importante componente economica per un significativo segmento della forza lavoro globale, anche se spesso adottato per necessità più che per scelta.

In aggiunta, nel contesto lavorativo cinese, le piattaforme di lavoro digitale rappresentano un settore in cui il livello di reddito dei lavoratori *semberebbe* essere particolarmente elevato. Uno studio condotto tra la fine del 2017 e l'inizio del 2018 ha evidenziato che i guadagni dei lavoratori delle piattaforme digitali superano notevolmente la media dei salari nazionali, considerando lavoratori della stessa fascia d'età²¹⁰. È interessante notare che il compenso per questi lavoratori delle piattaforme digitali è generalmente superiore rispetto a quello di coloro che sono impiegati nelle linee di produzione tradizionali, fenomeno che si osserva con particolare rilievo in alcune province dove i lavoratori delle piattaforme digitali guadagnano

²⁰⁹ James MANYIKA, Susan LUND, Jacques BUGHIN, Kelsey ROBINSON, Jan MISCHKE, Deepa MAHAJAN, "Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy", in *McKinsey Global Institute*, 10-10-2016, pp. 1-136.

²¹⁰ 2017-2018 *Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuanti baogao* 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in "Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)", 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

fino al 30% in più rispetto agli operai delle industrie manifatturiere tradizionali²¹¹. Questa discrepanza salariale sottolinea una tendenza emergente nel mercato del lavoro cinese, dove le competenze richieste nelle piattaforme digitali vengono premiate con salari maggiori, riflettendo forse una maggiore richiesta di abilità tecnologiche e di gestione del lavoro autonomo rispetto al lavoro fisico più tradizionale nelle fabbriche²¹².

Nel corso del 2018, i risultati raccolti hanno evidenziato che il reddito medio mensile dei dipendenti operanti sulla piattaforma Didi ammontava a circa 2.522 yuan (circa 327,95 euro)²¹³. Analizzando più da vicino la distribuzione geografica di questi guadagni, è emerso che nei centri urbani catalogati come città di primo livello, il reddito medio si attestava sui 5.176 yuan (circa 673 euro), mentre nelle città di secondo livello scendeva a 2.133 yuan (circa 277 euro), e nelle città di terzo e quarto livello si registravano redditi ancora più bassi, rispettivamente di 1.130 yuan (circa 147 euro) e 1.033 yuan (circa 134 euro)²¹⁴. Questi dati sottolineano una chiara correlazione tra il livello di reddito percepito dai lavoratori di Didi e vari fattori demografici ed economici, come la dimensione della popolazione urbana e il costo della vita in ciascuna area.

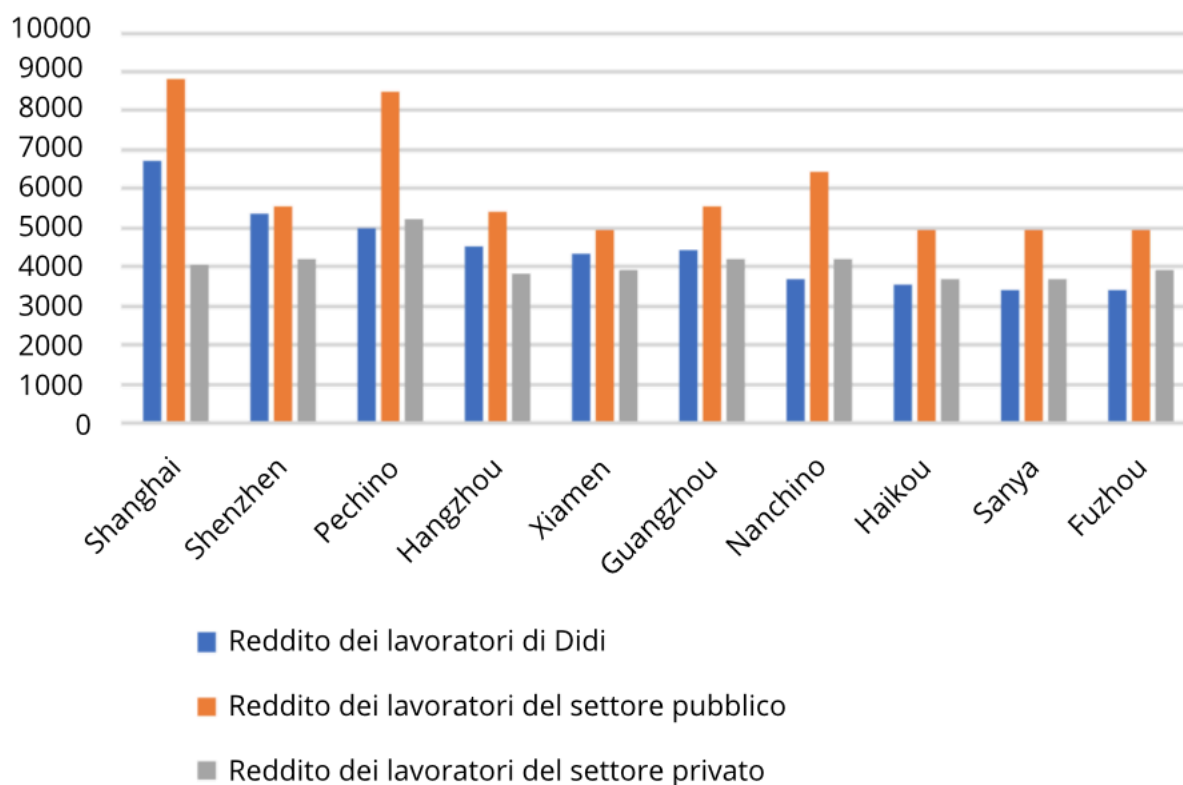
²¹¹ *2017-2018 Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuan ti baogao* 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in “Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)”, 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

²¹² *ibidem*.

²¹³ *ibidem*.

²¹⁴ *ibidem*.

Grafico 2: Reddito mensile medio dei lavoratori di Didi e dei dipendenti pubblici e privati del settore dei trasporti, 2018²¹⁵

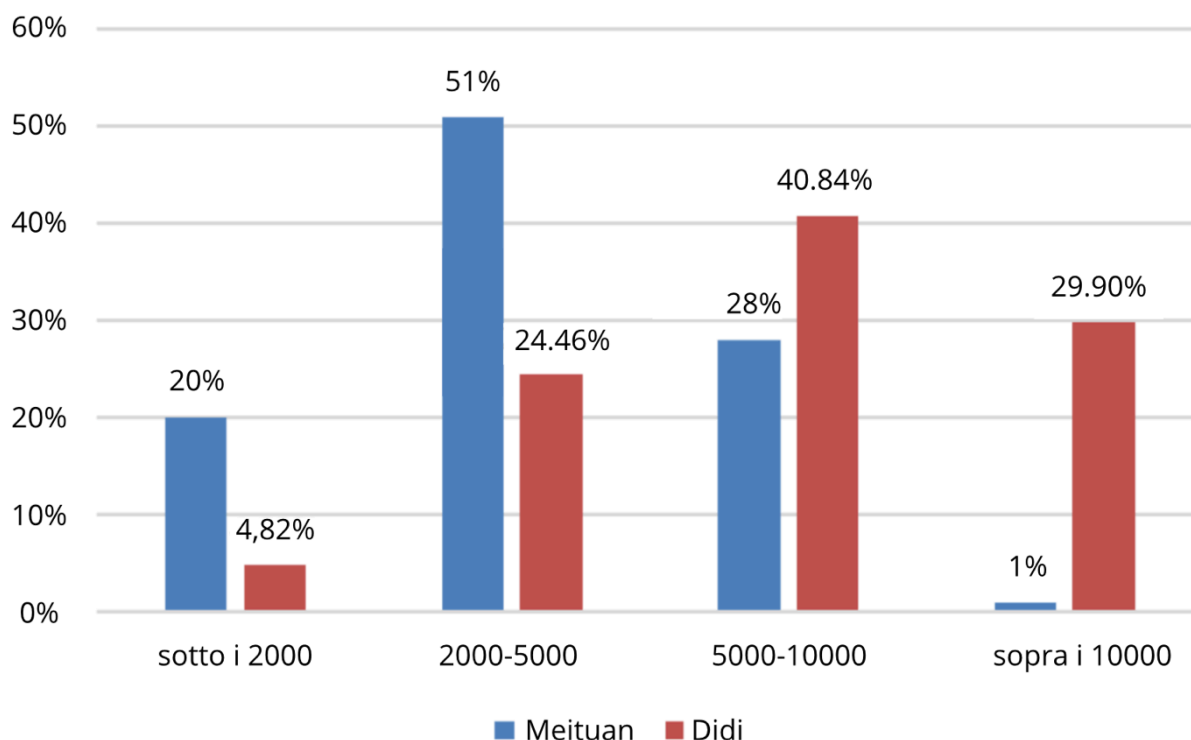


Dal grafico 2 soprastante, che analizza il reddito medio dei lavoratori di Didi nelle dieci città con i redditi più alti e li confronta con il salario minimo locale e con il reddito medio dei dipendenti delle aziende pubbliche e private del settore dei trasporti, emerge che i guadagni medi su Didi superano generalmente il salario minimo locale e che - in alcuni casi - i lavoratori della piattaforma riescono persino a guadagnare più del reddito medio dei dipendenti delle imprese private locali nello stesso settore²¹⁶. Questo fenomeno mette in luce non solo la competitività dei guadagni su Didi rispetto ad altri ambiti lavorativi tradizionali, ma anche l’impatto significativo che le piattaforme digitali possono avere sulle dinamiche di impiego e sulle opportunità economiche nelle diverse aree urbane.

²¹⁵ 2017-2018 Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuan ti baogao 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in “Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)”, 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

²¹⁶ ibidem.

Grafico 3: Confronto tra il reddito mensile medio dei lavoratori di Meituan e dei lavoratori di Didi, 2018²¹⁷



Il grafico 3 soprastante mostra che nel corso del 2018 la fascia salariale predominante tra i lavoratori della piattaforma di consegna a domicilio Meituan (che costituiscono il 51% dell'intera forza lavoro del settore) si situava tra i 2.000 yuan (circa 260 euro) e i 5.000 yuan (circa 650) al mese²¹⁸. Al seguente livello di guadagno, un significativo 28% dei lavoratori riusciva a ottenere un reddito mensile compreso tra i 5.000 yuan e i 10.000 yuan (circa 1.300 euro), mentre il 20% dei lavoratori percepiva un reddito inferiore ai 2.000 yuan (circa 260 euro) mensili, posizionandosi così nella fascia più bassa di guadagno²¹⁹. Nonostante queste cifre, un esiguo 1% dei lavoratori riusciva persino a superare la soglia dei 10.000 yuan

²¹⁷ 2017-2018 Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuanji baogao 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in "Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)", 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

²¹⁸ ibidem.

²¹⁹ ibidem.

mensili, evidenziando una minore, ma notevole capacità di guadagno all'interno della compagnia²²⁰.

3.2.3. L'instabilità del reddito e le sue cause

Esistono due fattori chiave che spiegano perché i lavoratori delle piattaforme digitali tendono a percepire un reddito relativamente elevato. Il primo fattore è che tale reddito deriva spesso da orari lavorativi prolungati, comportando un guadagno più alto ma con un considerevole costo in termini di tempo e fatica personale, mentre il secondo elemento riguarda la struttura retributiva per i lavoratori di queste piattaforme, che è tipicamente basata su un sistema di compensazione variabile, privo di un salario fisso garantito²²¹. Ciò implica che il loro reddito è fortemente influenzato da variabili esterne - quali le politiche della piattaforma, le oscillazioni della domanda di lavoro e le percentuali di commissione prelevate dalla piattaforma stessa - le quali possono variare frequentemente e senza preavviso, costringendo i lavoratori a investire più ore di lavoro per mantenere o aumentare i loro guadagni²²².

Didi rappresenta un esempio chiaro di queste dinamiche. Nel 2014, durante l'accesa battaglia per la conquista delle quote di mercato a livello globale, Didi e Uber si sono impegnate in una competizione serrata, adottando entrambe la strategia di erogare generosi sussidi sia ai lavoratori che ai clienti per accelerare la crescita e consolidare la propria base di utenti, portando a un sensibile incremento dei guadagni per i lavoratori, che hanno sfruttato l'opportunità per aumentare temporaneamente i loro introiti²²³. Con l'acquisizione di Uber China nel 2016, Didi ha raggiunto una posizione di predominio nel mercato cinese,

²²⁰ 2017-2018 *Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuan ti baogao* 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in "Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)", 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

²²¹ LI Yufu 李玉赋, *Di ba ci Zhongguo zhigong zhuangkuang diaocha* 第八次中国职工状况调查 (L'ottava indagine sulla condizione dei lavoratori in Cina), Pechino, Zhongguo gongren chubanshe 中国工人出版社 (China Workers Publishing House), 2017, pp. 117-123.

²²² *ibidem*.

²²³ Didi zhengce yanjiuyuan 滴滴政策研究院 (Istituto di ricerca politica Didi), *Er ling yi qi nian Didi Chuxing pingtai jiuye yanjiu baogao* 2017年滴滴出行平台就业研究报告 (Rapporto di ricerca sull'occupazione della piattaforma Didi Chuxing per il 2017), 2018, pp. 1-33.

spingendola a rivedere le sue politiche iniziali e a ridurre progressivamente i sussidi, orientandosi verso una strategia più sostenibile a lungo termine²²⁴.

Dal mese di agosto 2016, Didi ha rivoluzionato la sua struttura tariffaria introducendo un sistema di prezzi bidirezionale che interessa sia i lavoratori sia i clienti: ora impone una tassa di servizio informativo di 0,5 yuan (circa 6 centesimi di euro) per corsa e una commissione di gestione dell'1,77% del valore totale dell'ordine, che si aggiungono alle commissioni esistenti, modificando notevolmente i costi per gli utenti²²⁵. Prima di questo cambiamento, nel 2016, i lavoratori di Didi godevano di incentivi significativamente più alti: 2,5 volte la tariffa base nelle ore ordinarie e fino a 5 volte nelle ore di punta, riflettendo la maggiore domanda e il minor numero di lavoratori disponibili²²⁶. Tuttavia, con la nuova politica introdotta nel 2016, questi incentivi sono stati ridotti a 1,2 volte in orari normali e a 2 volte nelle ore di punta, diminuendo il potenziale guadagno dei conducenti²²⁷.

Secondo un report che riporta quanto riferito da alcuni lavoratori a Pechino, la piattaforma per cui lavorano applica una tariffa di 3 yuan (circa 39 centesimi di euro) per ciascuna delle prime 200 consegne mensili, un importo che rappresenta il guadagno base, presumibilmente coprendo i costi operativi minimi²²⁸. Tuttavia, con l'aumentare del numero delle consegne, la tariffa per consegna cresce, fornendo un incentivo a prendere più ordini: dopo aver superato la soglia di 500 consegne, la commissione per consegna raddoppia, arrivando a 6 yuan (circa 78 centesimi di euro), rappresentando un significativo incentivo economico per i lavoratori più diligenti e veloci, premiando la loro capacità di gestire un volume di lavoro più elevato e di ottimizzare i propri percorsi e tempi di consegna²²⁹. Questo modello di retribuzione, sebbene potenzialmente lucrativo per alcuni, porta anche a una pressione costante per i lavoratori, che

²²⁴ Didi zhengce yanjiuyuan 滴滴政策研究院 (Istituto di ricerca politica Didi), *Er ling yi qi nian Didi Chuxing pingtai jiuye yanjiu baogao* 2017年滴滴出行平台就业研究报告 (Rapporto di ricerca sull'occupazione della piattaforma Didi Chuxing per il 2017), 2018, pp. 1-33.

²²⁵ *ibidem*.

²²⁶ *ibidem*.

²²⁷ *ibidem*.

²²⁸ HUANG Yongxu 黄永旭, *Waimai xiaoge qiang shijian jiaotong shigu gaofa* 外卖小哥抢时间交通事故高发 (L'alta frequenza di incidenti stradali tra i fattorini che consegnano cibo a domicilio, dovuta alla corsa contro il tempo), in "Beijing wanbao 北京晚报 Beijing Evening News", 26-09-2017, <http://news.cnr.cn>, 15-06-2024.

²²⁹ *ibidem*.

devono bilanciare la necessità di effettuare consegne rapide con quella di mantenere standard di sicurezza adeguati, spesso in condizioni di traffico difficili e stressanti²³⁰.

Dunque, anche i lavoratori che operano nel settore delle consegne di cibo e altri beni a domicilio affrontano significative incertezze finanziarie a causa della natura variabile dei loro guadagni, derivante principalmente dalle commissioni percepite per ogni consegna effettuata, che variano ampiamente in funzione di diversi parametri, come la distanza percorsa, il valore economico dell'ordine e il tempo impiegato per la consegna: un modello di pagamento che incentiva i lavoratori a lavorare più velocemente e a selezionare gli ordini più remunerativi²³¹. Per incentivare ulteriormente i lavoratori, le aziende spesso introducono bonus e incentivi aggiuntivi, inclusi premi per il raggiungimento di un certo numero di consegne in un periodo specifico, bonus per la puntualità e altri incentivi mirati a migliorare l'efficienza e la soddisfazione del cliente, strategie pensate per motivare i lavoratori a mantenere un alto livello di produttività e dedizione al lavoro²³².

3.3. Recensioni e algoritmi

La sezione che segue si propone di esplorare il complesso intreccio tra le recensioni *pinglun* 评论 e l'uso degli algoritmi *suānfǎ* 算法 nella gig economy, con particolare attenzione alle implicazioni legislative, operative e strategiche. Attraverso un'analisi approfondita della normativa vigente e delle pratiche quotidiane dei gig workers, si cercherà di comprendere come le tecnologie algoritmiche influenzano le dinamiche lavorative, spesso generando tensioni tra la necessità di efficienza e la tutela dei diritti dei lavoratori. L'esame critico di queste interazioni rivelerà non solo le sfide sistemiche presenti, ma anche le strategie adottate dai lavoratori per navigare e manipolare tali sistemi, mettendo in luce la dualità di una tecnologia che, se da un lato impone vincoli, dall'altro offre potenziali opportunità di autonomia e controllo.

²³⁰ HUANG Yongxu 黄永旭, *Waimai xiaoge qiang shijian jiaotong shigu gaofa* 外卖小哥抢时间交通事故高发 (L'alta frequenza di incidenti stradali tra i fattorini che consegnano cibo a domicilio, dovuta alla corsa contro il tempo), in "Beijing wanbao 北京晚报 Beijing Evening News", 26-09-2017, <http://news.cnr.cn>, 15-06-2024.

²³¹ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²³² ibidem.

3.3.1. Introduzione legislativa

La gig economy ha visto una crescita esponenziale grazie all'espansione delle piattaforme digitali che utilizzano sofisticati algoritmi per gestire, coordinare e monitorare le attività lavorative, e i quali non solo assegnano compiti e valutano le prestazioni, ma influenzano profondamente le condizioni di lavoro, spesso introducendo elementi di precarietà e incertezza²³³. Il Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della RPC *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定, entrato in vigore il primo marzo 2022, mira a regolamentare tali pratiche per proteggere i diritti dei lavoratori, garantendo trasparenza, equità e sicurezza nell'uso degli algoritmi²³⁴. La normativa richiede che i fornitori di servizi di raccomandazione di algoritmi²³⁵ siano trasparenti riguardo ai principi di funzionamento dei loro algoritmi e offrano agli utenti la possibilità di disattivare tali servizi o di scegliere opzioni non personalizzate²³⁶. Per comprendere meglio la discrepanza tra la teoria legislativa e la pratica nel mondo del gig work, si esaminano di seguito in maniera più dettagliata gli articoli ritenuti pertinenti.

²³³ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²³⁴ Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021.

²³⁵ I fornitori di servizi di raccomandazione di algoritmi sono fornitori di servizi di rete che utilizzano algoritmi per consigliare contenuti personalizzati agli utenti. Esempi di fornitori di servizi di raccomandazione di algoritmi includono aziende come Facebook e YouTube, ma anche Alibaba, Tencent, TikTok, Meituan, Didi, etc.

²³⁶ Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021, cap. 3, artt. 16-17.

Articolo 20²³⁷

算法推荐服务提供者向劳动者提供工作调度服务的,应当保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等合法权益,建立完善平台订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等相关算法。

Suanfa tuijian fuwu tigongzhe xiang laodongzhe tigong gongzuo diaodu fuwu de, yingdang baohu laodongzhe qude laodong baochou, xiuxi xiujia deng hefa quanyi, jianli wanshan pingtai dingdan fenpei, baochou goucheng ji zhifu, gongzuo shijian, jiangcheng deng xiangguan suanfa.

*I fornitori di servizi di raccomandazione di algoritmi che offrono servizi di programmazione del lavoro ai lavoratori devono tutelare i diritti legali dei lavoratori, compresi il diritto alla retribuzione, al riposo e alle ferie. Devono inoltre stabilire e migliorare gli algoritmi relativi all'assegnazione degli ordini sulla piattaforma, alla composizione e al pagamento della retribuzione, all'orario di lavoro, alle ricompense e alle sanzioni.*²³⁸

Questo articolo si concentra in particolare sulla protezione dei diritti dei lavoratori delle piattaforme, stabilendo che i fornitori di algoritmi devono garantire una giusta remunerazione, il diritto al riposo e alle ferie, e devono creare e migliorare algoritmi relativi alla distribuzione degli ordini, alla composizione e al pagamento della remunerazione, all'orario di lavoro, alle ricompense e alle punizioni. Tuttavia, come si vedrà in seguito, la realtà per molti lavoratori delle piattaforme in Cina è ben diversa: nonostante gli sforzi per ottimizzare la loro flessibilità e indipendenza, l'ambiente di lavoro rimane altamente pressurizzato e monitorato²³⁹. Gli algoritmi adattano continuamente le aspettative di prestazione, spesso riducendo i tempi di consegna previsti senza tenere conto delle condizioni reali di lavoro, aumentando così la pressione sui lavoratori²⁴⁰. Come si è precedentemente visto, le politiche retributive

²³⁷ Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021, cap.3, art. 20.

²³⁸ Traduzione mia.

²³⁹ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁴⁰ ibidem.

rimangono opache, con bonus e tariffe che possono essere modificati arbitrariamente, generando incertezza e frustrazione tra i lavoratori: questa mancanza di trasparenza e prevedibilità nella struttura retributiva non solo viola l'articolo 20 del regolamento appena trattato, ma compromette anche il benessere economico e psicologico dei lavoratori.

Anche l'articolo 38 della Legge sul lavoro della RPC citato in precedenza, che garantisce al lavoratore almeno un giorno libero alla settimana da parte del datore di lavoro, viene spesso disatteso²⁴¹. Saltare un giorno di lavoro può influire negativamente sui lavoratori, poiché l'algoritmo che governa le piattaforme tende a penalizzare chi non lavora continuamente: i lavoratori che prendono un giorno di riposo vedono ridursi il numero di ordini assegnati nei giorni successivi e perdono l'opportunità di guadagnare bonus basati sulla continuità lavorativa²⁴². Questo sistema crea un circolo vizioso in cui i lavoratori, per mantenere un flusso costante di incarichi e benefici, si sentono costretti a lavorare senza pause, compromettendo gravemente la loro salute fisica e mentale²⁴³. In pratica, il diritto al riposo settimanale sancito dalla legge diventa inaccessibile, aggravando ulteriormente le condizioni di lavoro già precarie di questi lavoratori.

Ciò che segue offre un'analisi approfondita dei commenti raccolti da forum online frequentati da gig workers, rivelando strategie innovative adottate dai lavoratori per navigare e talvolta manipolare il controllo algoritmico a loro vantaggio, con tecniche che variano significativamente dalle interazioni dirette con le piattaforme all'adozione di pratiche volte a influenzare positivamente le recensioni dei clienti; alcuni lavoratori, ad esempio, declassano artificialmente la qualità del proprio lavoro presentato per ottenere recensioni positive che migliorano la loro visibilità e affidabilità sulla piattaforma, mentre altri ricorrono a pratiche più discutibili, come l'acquisto di recensioni positive o la condivisione di account, per aggirare le restrizioni algoritmiche e migliorare le loro prospettive lavorative. Queste dinamiche sottolineano la complessità e la dualità delle piattaforme di lavoro gig, dove la

²⁴¹ Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 38.

²⁴² Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁴³ ibidem.

tecnologia, pur imponendo restrizioni, può anche essere sfruttata per guadagnare maggiore libertà e controllo. Tuttavia, queste pratiche non risolvono i problemi strutturali e sistemici che caratterizzano l'industria dei gig workers in Cina, e per affrontare efficacemente queste sfide è essenziale che le piattaforme rispettino le normative esistenti e che vengano introdotti meccanismi di incentivazione che promuovano comportamenti positivi e dissuadano quelli nocivi. Di seguito si esplorerà in dettaglio queste dinamiche, analizzando le esperienze dei gig workers in Cina e valutando l'efficacia delle normative esistenti nel proteggere i loro diritti e migliorare le loro condizioni di lavoro.

3.3.2. Impatto delle recensioni dei clienti e del controllo algoritmico

I lavoratori temporanei vengono generalmente assunti per svolgere mansioni specifiche, e il successo nel completamento di questi compiti, insieme alla qualità con cui vengono eseguiti, rappresenta un obiettivo cruciale per le aziende poiché il loro lavoro è direttamente collegato alla retribuzione, garantendo un compenso quando l'attività è completata in modo efficace²⁴⁴. Gli intermediari, come le agenzie di lavoro temporaneo o le piattaforme digitali, pongono grande enfasi sulla qualità dell'esecuzione, poiché questo focus aiuta a costruire e mantenere una reputazione solida, oltre ad attrarre nuovi clienti²⁴⁵. Questi intermediari preferiscono affidarsi alle recensioni dei clienti per misurare le prestazioni piuttosto che monitorare direttamente ogni lavoratore, utilizzando le valutazioni dei clienti come indicatore delle prestazioni effettive, il che influisce significativamente sulla possibilità che un lavoratore riceva ulteriori incarichi²⁴⁶.

Questo sistema di valutazione basato sui riscontri dei clienti, sebbene efficace in molti casi, presenta delle sfide significative, poiché i lavoratori in questione hanno un controllo molto limitato sul processo di valutazione delle prestazioni, dipendendo fortemente dalle percezioni e dalle aspettative dei clienti, che possono variare ampiamente²⁴⁷. Nonostante gli sforzi per

²⁴⁴ Katherine C. KELLOG, Melissa A. VALENTINE, Angèle CHRISTIN, "Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control", in *Academy of Management Annals*, 14, 1, 15-01-2020, pp. 366-410.

²⁴⁵ *ibidem*.

²⁴⁶ *ibidem*.

²⁴⁷ Lindsey D. CAMERON, Hatim RAHMAN, "Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy", in *Organization Science*, 33, 1, 14-12-2021, pp. 38-58.

fornire un servizio impeccabile, i lavoratori non hanno la capacità di influenzare direttamente le opinioni personali del cliente, le quali possono essere condizionate da aspettative irrealistiche o da preferenze personali molto specifiche²⁴⁸.

Gli algoritmi occupano una posizione centrale nelle operazioni delle piattaforme digitali, dove svolgono un ruolo determinante nel coordinare le attività dei lavoratori, dalle assegnazioni dei compiti e le valutazioni delle prestazioni fino alla definizione delle restrizioni operative e alla sorveglianza intensiva del loro lavoro di consegna²⁴⁹. È innegabile che l'utilizzo degli algoritmi abbia giocato un ruolo essenziale nell'instaurare condizioni di lavoro precarie e pericolose, che i lavoratori sono costretti a sopportare per favorire l'ottimizzazione dell'efficienza e l'aumento dei profitti delle piattaforme²⁵⁰.

Nonostante l'influenza pervasiva di questi sistemi, la conoscenza che i lavoratori hanno del concetto stesso di algoritmo è sorprendentemente limitata²⁵¹. Molto spesso, questi lavoratori non solo sono ignari del termine *algoritmo*, ma non comprendono neanche il significato completo o le implicazioni del suo utilizzo; la loro familiarità con il funzionamento degli algoritmi è spesso superficiale, sebbene abbiano una consapevolezza acuta e diretta dell'impatto di queste tecnologie sulle loro attività quotidiane²⁵². Per esempio, se un lavoratore compie un tragitto non previsto dalla mappa ufficiale del servizio e lo compie ripetutamente, nota come l'algoritmo adatti i tempi di consegna previsti per quel percorso, riducendoli in base alle nuove evidenze raccolte²⁵³. Questa capacità di adattamento dell'algoritmo, sebbene utile in alcuni casi, spesso si traduce in una maggiore pressione per i lavoratori, i quali si vedono richiedere di mantenere o incrementare i loro ritmi di lavoro.

²⁴⁸ Lindsey D. CAMERON, Hatim RAHMAN, "Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy", in *Organization Science*, 33, 1, 14-12-2021, pp. 38-58.

²⁴⁹ Sangcheol PARK, Sungyul RYOO, "How Does Algorithm Control Affect Platform Workers' Responses? Algorithm as a Digital Taylorism", in *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 18, 1, 06-02-2023, pp. 273-288.

²⁵⁰ *ibidem*.

²⁵¹ Qingjun WU, Hao ZHANG, Zhen LI, Kai LIU, "Labour Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China", in *Journal of Industrial Relations*, 61, 4, 20-08-2019, pp. 574-596.

²⁵² *ibidem*.

²⁵³ *ibidem*.

Allo stesso tempo, molte delle politiche retributive rimangono celate all'interno dei complessi algoritmi, rendendo poco trasparenti elementi come le iniziative di bonus mirate, le politiche di incentivi e le tariffe a cottimo, che possono essere ridotte arbitrariamente²⁵⁴. I lavoratori si confrontano con una struttura di compensi complessa e opaca, la cui logica e i criteri rimangono inaccessibili, generando un senso di incertezza e impotenza tra i lavoratori, che si sentono soggetti a un sistema che valuta e compensa il loro lavoro in modi imprevedibili e fuori dal loro controllo.

3.3.3. Strategie di gestione del controllo algoritmico

Nonostante l'ambiente di lavoro rigidamente controllato, i lavoratori cercano di ottimizzare la propria flessibilità e indipendenza sviluppando strategie innovative per navigare e talvolta manipolare il controllo algoritmico a loro vantaggio. Attraverso un'approfondita analisi di 12.294 commenti raccolti da forum online frequentati da liberi professionisti, è emerso che questi individui hanno elaborato metodi sofisticati per prevenire sorveglianza e penalizzazioni algoritmiche²⁵⁵. Queste tecniche variano significativamente: alcune sono dirette e coinvolgono interazioni con le piattaforme stesse, come l'evitare deliberatamente l'uso di parole o frasi che potrebbero scatenare meccanismi di controllo automatici, altre sono più indirette e si focalizzano sul rapporto con i clienti, come ad esempio declassare artificialmente la qualità del proprio lavoro presentato, con l'obiettivo di ottenere recensioni positive che migliorino la propria visibilità e affidabilità sulla piattaforma²⁵⁶. Questi comportamenti, sebbene richiedano uno sforzo aggiuntivo e una notevole astuzia, hanno il potenziale di rafforzare il controllo dei lavoratori sui loro processi lavorativi: paradossalmente, il sistema che mira a limitare la loro autonomia può essere sfruttato per incrementare la loro indipendenza operativa e decisionale²⁵⁷.

²⁵⁴ Qingjun WU, Hao ZHANG, Zhen LI, Kai LIU, "Labour Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China", in *Journal of Industrial Relations*, 61, 4, 20-08-2019, pp. 574-596.

²⁵⁵ Eliane Léontine BUCHER, Peter Kalum SCHOU, Matthias WALDKIRCH, "Pacifying the Algorithm – Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy", in *Organization*, 28, 1, 27-11-2020, pp. 44-67.

²⁵⁶ *ibidem*.

²⁵⁷ *ibidem*.

Uno studio condotto nel 2021 ha approfondito la dinamica del controllo e delle strategie di resistenza adottate dai lavoratori in tre fasi distinte del processo di erogazione di un servizio: prima, durante e dopo l'interazione con il cliente²⁵⁸. Si è scoperto che nella fase preparatoria al servizio, i lavoratori possiedono un maggiore livello di controllo sulle proprie attività e sulle modalità di interazione con i clienti, che, tuttavia, tende a diminuire significativamente durante l'esecuzione del servizio, e si riduce ulteriormente o diventa completamente assente nella fase post-servizio²⁵⁹. Questa perdita di controllo durante e dopo il servizio ha spinto molti lavoratori a sviluppare metodi proattivi per cercare di influenzare positivamente le valutazioni dei clienti, cruciali per il loro successo professionale²⁶⁰. Tra queste strategie, si è osservato che alcuni lavoratori prendono l'iniziativa di contattare i clienti prima dell'inizio del servizio, con lo scopo non solo di stabilire un primo rapporto cordiale, ma anche valutare l'atteggiamento del cliente e adattare di conseguenza il proprio approccio; inoltre, è stata documentata una pratica in cui i lavoratori offrono tariffe leggermente inferiori alle tariffe standard in cambio di una promessa di valutazioni positive²⁶¹.

I lavoratori possono talvolta ricorrere a pratiche irregolari per navigare i sistemi di monitoraggio basati su algoritmi che governano le piattaforme²⁶². Ad esempio, su alcune piattaforme, dove l'esperienza precedente è un fattore chiave per ottenere nuovi incarichi, alcuni lavoratori nuovi al sistema potrebbero scegliere di acquistare recensioni positive per rafforzare il proprio profilo, mentre altri potrebbero decidere di condividere l'account con amici o addirittura acquistare account già verificati e situati in località geografiche più competitive, come Europa o Stati Uniti, per aumentare artificialmente la loro attrattività agli

²⁵⁸ Lindsey D. CAMERON, Hatim RAHMAN, "Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy", in *Organization Science*, 33, 1, 14-12-2021, pp. 38-58.

²⁵⁹ *ibidem*.

²⁶⁰ *ibidem*.

²⁶¹ *ibidem*.

²⁶² Zizheng YU, Emiliano TRERÉ, Tiziano BONINI, "The Emergence of Algorithmic Solidarity: Unveiling Mutual aid Practices and Resistance Among Chinese Delivery Workers", in *Media International Australia*, 183, 1, 01-2022, pp. 107-123.

occhi dei potenziali clienti²⁶³. Oltre a questi comportamenti chiaramente devianti, esistono anche pratiche meno gravi ma non meno rischiose, come ad esempio lavoratori di piattaforme di servizi di trasporto privato che potrebbero decidere di lavorare per ore prolungate nonostante la crescente stanchezza, una pratica che, sebbene possa sembrare meno nociva, eleva significativamente il rischio di incidenti stradali compromettendo la sicurezza sia del conducente che dei passeggeri²⁶⁴.

Di fronte a questi problemi, è stato proposto che le piattaforme adottino una soluzione sistemica che non si limiti al mero controllo, ma che preveda anche meccanismi di incentivazione per premiare i lavoratori conformi alle norme e alle buone pratiche²⁶⁵. Questo approccio mira a creare un ambiente lavorativo più equo e sicuro, con incentivi come riconoscimenti, accesso a lavori più vantaggiosi e bonus basati sulla performance che rispetta le linee guida della piattaforma, favorendo comportamenti positivi e dissuadendo quelli nocivi²⁶⁶.

Infine, i lavoratori impiegati nel settore gig possono talvolta adottare comportamenti che superano le aspettative del loro ruolo formale, in modo simile a quanto osservato nei contesti lavorativi più tradizionali. Uno studio ha infatti evidenziato che, al fine di ottenere recensioni più favorevoli dai clienti, alcuni lavoratori attivi su piattaforme digitali vanno oltre i servizi standard richiesti, offrendo servizi extra gratuiti, nel tentativo di distinguersi e migliorare la loro immagine professionale: tra questi servizi, si includono iniziative come estendere il proprio supporto oltre l'aspetto meramente professionale, il che può tradursi in un'esperienza più personalizzata e gratificante per il cliente stesso²⁶⁷.

²⁶³ Zizheng YU, Emiliano TRERÉ, Tiziano BONINI, “The Emergence of Algorithmic Solidarity: Unveiling Mutual aid Practices and Resistance Among Chinese Delivery Workers”, in *Media International Australia*, 183, 1, 01-2022, pp. 107-123.

²⁶⁴ *ibidem*.

²⁶⁵ Sixuan DANG, Sheng CAO, Jingwei LI, Xiaosong ZHANG, “Dynamic Incentive Mechanism Design for Regulation-aware Systems”, in *International Journal of Intelligent Systems*, 37, 2, 17-09-2021, pp. 1299-1321.

²⁶⁶ *ibidem*.

²⁶⁷ Lindsey D. CAMERON, Curtis K. CHAN, Michel ANTEBY, “Heroes from Above but Not (Always) from Within? Gig Workers’ Reactions to the Sudden Public Moralization of Their Work”, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 172, 09-2022, 104179.

3.4. Sicurezza sul lavoro: infortuni e assicurazione

La questione della sicurezza sul lavoro *gongzuo anquan gan* 工作安全感 e dell'assicurazione contro gli infortuni *shigu* 事故保险 è di primaria importanza nel contesto delle dinamiche occupazionali contemporanee, in particolare per quanto riguarda i lavoratori della gig economy. Questa sezione analizza in dettaglio le disposizioni legislative cinesi e la loro applicazione pratica, evidenziando le significative lacune nella protezione dei lavoratori atipici. Le norme vigenti, sebbene formulate tradizionalmente per garantire tutele ai lavoratori dipendenti, non riescono a estendersi efficacemente ai lavoratori gig, i quali operano in un contesto caratterizzato da flessibilità e precarietà. Attraverso un'analisi critica degli articoli di legge pertinenti e dei modelli sperimentali di assicurazione, l'obiettivo è evidenziare le disuguaglianze e proporre soluzioni innovative per migliorare la sicurezza e il benessere di questi lavoratori.

3.4.1. Introduzione legislativa

Quanto segue approfondisce la critica questione della sicurezza sul lavoro per i lavoratori della gig economy in Cina, evidenziando come le protezioni tradizionali spesso non si estendono a questi lavoratori non tradizionali. Il Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della RPC *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 del 2003 stabilisce norme importanti per la protezione dei dipendenti, ma la loro applicazione nei confronti dei lavoratori della gig economy rimane problematica, creando un vuoto significativo nelle tutele previste²⁶⁸. Esso è stato formulato con l'intento di garantire che i dipendenti vittime di infortuni o che soffrono di malattie professionali dovute al lavoro ricevano cure mediche e un risarcimento economico, promuovendo al contempo la prevenzione degli infortuni²⁶⁹. Per comprendere meglio la

²⁶⁸ *Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan* 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010.

²⁶⁹ *Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan* 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 1, art. 1.

discrepanza tra la teoria legislativa e la pratica nel mondo del gig work, si esaminano di seguito in maniera più dettagliata gli articoli ritenuti pertinenti.

Articolo 2²⁷⁰

中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的各类企业的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

有雇工的个体工商户参加工伤保险的具体步骤和实施办法,由省、自治区、直辖市人民政府规定。

Zhonghuarenmingongheguo jingnei de gelei qiye, you gugong de geti gongshang hu (yixia cheng yongren danwei) yingdang yizhao ben tiaoli guiding canjia gongshang baoxian, wei ben danwei quanbu zhigong huozhe gugong (yixia cheng zhigong) jiaona gongshang baoxianfei.

Zhonghuarenmingongheguo jingnei de gelei qiye de zhigong he geti gongshanghu de gugong, jun you yizhao ben tiaoli de guiding xiangshou gongshang baoxian daiyu de quanli.

You gugong de geti gongshanghu canjia gongshang baoxian de juti buzhou he shishi banfa, you sheng, zizhiqu, zhixiashi renmin zhengfu guiding.

Le imprese di ogni tipo e i lavoratori autonomi con dipendenti all'interno della Repubblica Popolare Cinese (di seguito denominati datori di lavoro) devono partecipare all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro conformemente alle disposizioni del presente regolamento, e pagare i contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per tutti i propri dipendenti o lavoratori (di seguito denominati lavoratori).

I lavoratori delle imprese di ogni tipo e i dipendenti dei lavoratori autonomi all'interno della Repubblica Popolare Cinese hanno il diritto di beneficiare delle

²⁷⁰ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 1, art. 2.

prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro conformemente alle disposizioni del presente regolamento.

Le specifiche modalità di partecipazione all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori autonomi con dipendenti e le relative modalità di attuazione sono stabilite dai governi popolari delle province, delle regioni autonome e delle municipalità direttamente dipendenti dall'amministrazione centrale.²⁷¹

L'articolo stabilisce che tutte le imprese e singole famiglie industriali e commerciali con dipendenti devono partecipare all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e pagare i premi per tutti i loro dipendenti, i quali hanno quindi il diritto di beneficiare delle prestazioni assicurative contro gli infortuni sul lavoro. Tuttavia, come si vedrà in seguito, i lavoratori gig non venendo considerati dipendenti formali, rimangono esclusi da tali tutele: nonostante il significativo controllo esercitato dalle piattaforme digitali sulle loro attività, la loro classificazione come collaboratori indipendenti li priva infatti di queste protezioni assicurative essenziali²⁷².

Articolo 8²⁷³

工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院劳动保障行政部门会同国务院财政部门、卫生行政部门、安全生产监督管理部门制定，报国务院批准后公布施行。

统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

Gongshang baoxianfei genju yi zhi dingshou, shou zhi pingheng de yuanze, queding feilv.

²⁷¹ Traduzione mia.

²⁷² Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁷³ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 2, art. 8.

Guojia genju butong hangye de gongshang fengxian chengdu queding hangye de chabie feilv, bing genju gongshang baoxianfei shiyong, gongshang fashenglv deng qingkuang zai meige hangye nei queding ruogan feilv dangci. Hangye chabie feilv ji hangye nei feilv dangci you guowuyuan laodong baozhang xingzheng bumen huitong guowuyuan caizheng bumen, weisheng xingzheng bumen, anquan shengchan jiandu guanli bumen zhiding, bao guowuyuan pizhun hou gongbu shixing.

Tongchou diqu jing ban jigou genju yongren danwei gongshang baoxian fei shiyong, gongshang fasheng lv deng qingkuang, shiyong suoshu hangye nei xiangying de fei lv dangci queding danwei jiaofei feilv.

Le tariffe per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono determinate in base ai principi di copertura delle spese attraverso i contributi e di equilibrio tra entrate e uscite.

Lo Stato stabilisce tariffe differenziate per settore in base al grado di rischio di infortunio sul lavoro nei diversi settori e determina diverse fasce tariffarie all'interno di ogni settore in base all'utilizzo dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e al tasso di incidenza degli infortuni. Le tariffe differenziate per settore e le fasce tariffarie all'interno dei settori sono elaborate dal Ministero del lavoro e della sicurezza sociale del Consiglio di Stato, insieme al Ministero delle finanze del Consiglio di Stato, al Ministero della sanità e al Ministero per la sicurezza sul lavoro, e sono pubblicate ed entrano in vigore previa approvazione del Consiglio di Stato.

Gli enti di gestione delle aree di coordinamento determinano le tariffe di contribuzione delle singole unità di lavoro applicando le corrispondenti fasce tariffarie del settore di appartenenza, in base all'utilizzo dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e al tasso di incidenza degli infortuni di ciascuna unità di lavoro.²⁷⁴

L'articolo stabilisce che i tassi di premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro devono essere determinati in base al grado di rischio di lesioni legate al lavoro nei diversi settori, per garantire che i lavoratori esposti a rischi più elevati ricevano una protezione adeguata. Tuttavia, come si vedrà in seguito, l'alto rischio affrontato dai lavoratori gig, come i conducenti di servizi di trasporto privato e i fattorini di consegna del cibo e altri beni a domicilio, non è adeguatamente riflesso nei tassi di premio o nelle coperture assicurative

²⁷⁴ Traduzione mia.

disponibili per loro: le piattaforme digitali spesso non contribuiscono sufficientemente ai fondi assicurativi, lasciando i lavoratori senza adeguate misure di sicurezza²⁷⁵.

Articolo 14²⁷⁶

职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:

- (1) 在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;
- (2) 工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;
- (3) 在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;
- (4) 患职业病的;
- (5) 因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;
- (6) 在上下班途中,受到机动车事故伤害的;
- (7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

Zhigong you xialie qingxing zhiyi de, yingdang rending wei gongshang:

(yi) zai gongzuo shijian he gongzuo changsuo nei, yin gongzuo yuanyin shoudao shigu shanghai de;

(er) gongzuo shijian qianhou zai gongzuo changsuo nei, congshi yu gongzuo youguan de yubeixing huozhe shouweixing gongzuo shoudao shigu shanghai de;

(san) zai gongzuo shijian he gongzuo changsuo nei, yin lvxing gongzuo zhize shoudao baoli deng yiwai shanghai de;

(si) huan zhiye bing de;

(wu) yin gong waichu qijian, youyu gongzuo yuanyin shoudao shanghai huozhe fasheng shigu xialuo buming de;

(liu) zai shangxiaban tuzhong, shoudao jidongche shigu shanghai de;

(qi) falv, xingzheng fagui guiding yingdang rending wei gongshang de qita qingxing.

²⁷⁵ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁷⁶ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 3, art. 14.

Si deve riconoscere come infortunio sul lavoro qualsiasi caso in cui il lavoratore si trovi in una delle seguenti situazioni:

- *Subisce un incidente durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, a causa di ragioni legate al lavoro.*
- *Subisce un incidente durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, mentre svolge attività preparatorie o di chiusura connesse al lavoro.*
- *Subisce violenze o altri danni accidentali durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, nell'esercizio delle proprie mansioni lavorative.*
- *Contrae una malattia professionale.*
- *Subisce un infortunio o scompare a causa di un incidente durante un viaggio di lavoro, per ragioni legate al lavoro.*
- *Subisce un incidente automobilistico durante il tragitto da o verso il luogo di lavoro.*
- *Altri casi previsti da leggi e regolamenti amministrativi che devono essere riconosciuti come infortuni sul lavoro.²⁷⁷*

L'articolo specifica che viene riconosciuto che un dipendente è riconosciuto come avente un infortunio sul lavoro se subisce un incidente durante l'orario e nel luogo di lavoro, o a causa del lavoro svolto. Tuttavia, come si vedrà in seguito, la natura flessibile e spesso irregolare dell'orario e del luogo di lavoro dei gig workers rende difficile la classificazione di molti incidenti come infortuni sul lavoro minando ulteriormente la protezione di questi lavoratori²⁷⁸.

Articolo 15²⁷⁹

职工有下列情形之一的，视同工伤：

- (1) 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；
- (2) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

²⁷⁷ Traduzione mia.

²⁷⁸ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁷⁹ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 3, art. 15.

(3) 职工原在军队服役, 因战、因公负伤致残, 已取得革命伤残军人证, 到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第(一)项、第(二)项情形的, 按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇; 职工有前款第(三)项情形的, 按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

Zhigong you xialie qingxing zhiyi de, shi tong gongshang:

(yi) zai gongzuo shijian he gongzuo gangwei, tu fa jibing siwang huo zhe zai 48 xiaoshi zhi neijing qiangjiu wuxiao siwang de;

(er) zai qiangxian jiu zai deng wei hu guojia liyi, gonggong liyi huodong zhong shoudao shanghai de;

(san) zhigongyuan zai jundui fuyi, yin zhan, yin gong fushang zhi can, yi qude geming shang can junren zheng, dao yongren danwei hou jiushang fufa de.

Zhigong you qian kuan di (yi) xiang, di (er) xiang qingxing de, anzhao ben tiaoli de youguan guiding xiangshou gongshang baoxian daiyu; zhigong you qian kuan di (san) xiang qingxing de, anzhao ben tiaoli de youguan guiding xiangshou chu yicixing shang can buzhu jin yiwai de gongshang baoxian daiyu.

I dipendenti si considerano aventi un infortunio sul lavoro nelle seguenti circostanze:

- 1. Decesso improvviso per malattia durante l'orario di lavoro e sul posto di lavoro, oppure decesso entro quarantotto ore dal tentativo di salvataggio senza successo;*
- 2. Infortunio subito durante attività di soccorso e salvataggio o altre attività a tutela degli interessi nazionali o pubblici;*
- 3. Recidiva di una vecchia ferita per i dipendenti che, precedentemente al servizio presso l'azienda, abbiano prestato servizio militare e siano rimasti invalidi per ferite di guerra o per servizio, e abbiano ottenuto il certificato di invalido rivoluzionario.*

I dipendenti che si trovano nelle circostanze indicate nei punti (1) e (2) del comma precedente hanno diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro in conformità con le disposizioni pertinenti del presente regolamento; i dipendenti che si trovano nella circostanza indicata nel punto (3) del comma precedente hanno diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni sul

*lavoro, ad eccezione dell'indennità per invalidità permanente una tantum, in conformità con le disposizioni pertinenti del presente regolamento.*²⁸⁰

Secondo questo articolo, un dipendente è considerato avente un infortunio sul lavoro anche se muore per malattia improvvisa durante il lavoro o entro 48 ore dal salvataggio di emergenza. Tuttavia, come si vedrà in seguito, i lavoratori gig raramente beneficiano di questo riconoscimento: se ad esempio un fattorino muore durante una consegna, spesso non viene considerato un infortunio sul lavoro perché non esiste un chiaro rapporto di lavoro formale²⁸¹.

Articolo 31²⁸²

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。

Zhigong yin gongzuo zaoshou shigu shanghai huozhe huan zhiye bing xuyao zanting gongzuo jieshou gongshang yiliao de, zai tinggong liuxinqi nei, yuan gongzi fuli daiyu bubian, you suozai danwei an yue zhifu.

Tinggong liuxinqi yiban bu chaoguo 12 ge yue. Shangqing yanzhong huozhe qingkuang teshu, jing she qu de shi ji laodong nengli jianding weiyuanhui queren, keyi shidang yanzhang, dan yanzhang bude chaoguo 12 ge yue. Gongshang zhigong pingding shang can dengji hou, ting fa yuan daiyu, anzhaobenzhang de youguan guiding xiangshou shang can daiyu. Gongshang zhigong zai tinggong liuxinqi man hou reng xu zhiliao de, jixu xiangshou gongshang yiliao daiyu.

²⁸⁰ Traduzione mia.

²⁸¹ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

²⁸² Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 5, art. 31.

Shenghuo buneng zili de gongshang zhigong zai tinggong liuxinqi xuyao huli de, you suozaì danwei fuze.

Il lavoratore che subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale e necessita di sospendere il lavoro per ricevere cure mediche, durante il periodo di sospensione dal lavoro con mantenimento del salario, mantiene inalterato il trattamento retributivo e dei benefici originari, che saranno pagati mensilmente dall'unità lavorativa di appartenenza.

Il periodo di sospensione dal lavoro con mantenimento del salario generalmente non supera i 12 mesi. In caso di condizioni gravi o situazioni speciali, può essere opportunamente prolungato previa conferma del Comitato di valutazione delle capacità lavorative a livello municipale, ma il prolungamento non può superare i 12 mesi. Una volta valutato il grado di invalidità del lavoratore infortunato, cessa il trattamento originario e si applicano i benefici per l'invalidità secondo le disposizioni pertinenti di questo capitolo. Se il lavoratore infortunato necessita di ulteriori cure mediche al termine del periodo di sospensione dal lavoro con mantenimento del salario, continuerà a beneficiare del trattamento medico per infortunio sul lavoro.

Il lavoratore infortunato che non è autosufficiente e necessita di assistenza durante il periodo di sospensione dal lavoro con mantenimento del salario sarà assistito dall'unità lavorativa di appartenenza.²⁸³

L'articolo garantisce che i dipendenti infortunati ricevano il loro stipendio originale e le prestazioni sociali durante il periodo di sospensione per cure mediche. Ma per i lavoratori gig, come si vedrà in seguito, non essendo formalmente riconosciuti come dipendenti, queste protezioni non sono applicabili, con il risultato che non ricevono compensi durante il periodo di recupero, rimanendo in una situazione finanziaria precaria²⁸⁴.

Nei paragrafi a seguire, si esamineranno le gravi insufficienze nell'applicazione della legge ai lavoratori della gig economy, influenzando negativamente la loro sicurezza e benessere. Nonostante le chiare disposizioni, la mancanza di un riconoscimento formale come dipendenti e le sfide nell'identificazione degli infortuni sul lavoro rendono inefficace la protezione legale

²⁸³ Traduzione mia.

²⁸⁴ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, "Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research", in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

offerta, e le attuali iniziative legislative e aziendali non riescono a colmare queste lacune, lasciando i lavoratori gig esposti a rischi significativi senza una rete di sicurezza adeguata. Si approfondiranno i dati preoccupanti relativi agli incidenti e alle dispute legali che coinvolgono questi lavoratori, fornendo un'analisi critica delle politiche correnti e delle iniziative esistenti, esaminando diverse strategie implementate o proposte per migliorare la protezione dei lavoratori gig, inclusi modelli assicurativi innovativi e proposte per una più ampia riforma legislativa. Infine, si discuteranno le implicazioni di queste carenze per la sicurezza e il benessere dei lavoratori della gig economy, proponendo possibili vie per una maggiore equità e sicurezza in questo settore in rapida evoluzione.

3.4.2. Infortuni e consultazioni legali

I lavoratori impegnati nella gig economy traggono indubbiamente vantaggio dalla grande flessibilità offerta da questo tipo di impiego, che permette loro di gestire autonomamente orari e modalità di lavoro. Nonostante questi vantaggi, però, sono esposti a rischi significativamente maggiori rispetto ai lavoratori tradizionali, includendo non solo incidenti stradali, ma anche serie implicazioni per la salute fisica e mentale, come il deterioramento delle condizioni fisiche, l'ansia, la depressione e l'esaurimento²⁸⁵.

Una ricerca condotta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 2020 nell'ambito del progetto "Migliorare la capacità di gestione dei servizi di sicurezza sociale in Cina per raggiungere una copertura universale della sicurezza sociale" rivela dati preoccupanti: il 2,5% dei lavoratori atipici ha subito incidenti durante l'attività lavorativa, e quasi la metà di questi (44,5%) sono avvenuti mentre erano in servizio su piattaforme digitali, sottolineando una carenza critica di misure di sicurezza e protezione adeguata per questi lavoratori²⁸⁶.

²⁸⁵ BAN Xiaohui 班小辉, "Lun 'fenxiang jingji' xia woguo Laodongfa baohu duixiang de kuozhang——yi hulianwang zhuanche wei shijiao" 论“分享经济”下我国劳动法保护对象的扩张——以互联网专车为视角 (Ricerca sull'ampliamento dell'ambito di protezione del diritto del lavoro cinese nel contesto dell'economia collaborativa: una prospettiva sui servizi di trasporto privato via Internet), in *Sichuan daxue xuebao* 四川大学学报 (*Journal of Sichuan University*), 209, 2, 2017, pp. 154-161.

²⁸⁶ Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione Internazionale del Lavoro), *Tisheng Zhongguo shebao jing ban fuwu nengli, shixian quanmin shehui baozhang* 提升中国社保经办服务能力, 实现全民社会保障 (Migliorare la capacità di gestione dei servizi di sicurezza sociale in Cina per raggiungere una copertura universale della sicurezza sociale), 2022, <https://webapps.ilo.org>, 15-06-2024.

Analizzando i dati specifici della provincia del Guangdong, tra gennaio e luglio del 2022, il numero di consultazioni legali legate ai lavoratori della gig economy è salito a 9.139, segnando un aumento del 50,3% rispetto all'anno precedente, evidenziando la crescente problematicità delle condizioni lavorative in questo settore²⁸⁷. La media mensile di queste consultazioni è stata di 1.305, concentrandosi principalmente su controversie contrattuali, responsabilità civile e altre dispute lavorative²⁸⁸. Le dispute legate agli illeciti civili riguardano principalmente i conducenti di servizi di trasporto privato e i fattorini di consegne di cibo e altri beni a domicilio, e le consulenze legali in questa area si focalizzano sugli standard di risarcimento dovuti a seguito di incidenti stradali, comprendendo richieste di compensazione per salari persi, spese mediche, costi di riparazione del veicolo e perdita di mezzi di trasporto, con dati che mostrano tali compensazioni richieste rispettivamente per il 30,8%, 13,6%, 13,5% e 12,2% delle volte²⁸⁹.

I rischi di infortunio sul lavoro cui i lavoratori gig sono esposti derivano da una molteplicità di fattori. In primo luogo, la mancanza di orari di lavoro regolari priva i lavoratori dei diritti tradizionali quali il congedo per malattia, spingendoli a lavorare anche in condizioni di salute precarie²⁹⁰. Le piattaforme di lavoro spesso implementano sistemi di valutazione basati sulla competizione, che non solo accelerano i ritmi di lavoro ma anche eliminano i tempi di riposo adeguati e non garantiscono ferie pagate, esponendo i lavoratori a un rischio maggiore di

²⁸⁷ LI Kungang 李坤刚, “‘Hulianwang+’ beijing xia linghuo jiuyezhe de gongshang baoxian wenti yanjiu” “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究 (Ricerca sulle questioni relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori flessibili nel contesto di “Internet +”), in *Faxue pinglun* 法学评论, 3, 28-07-2019, pp. 140-151.

Con “Internet+” ci si riferisce alla strategia di sviluppo cinese che integra l'Internet e le tecnologie digitali, come il cloud computing, i big data e l'Internet delle cose (IoT), con vari settori economici e sociali, come l'agricoltura, l'energia, la finanza, la produzione industriale e altri, con l'obiettivo di innovare e trasformare le industrie tradizionali per migliorare l'efficienza e creare nuovi modelli di business, promuovendo uno sviluppo economico più dinamico e intelligente.

²⁸⁸ LI Kungang 李坤刚, “‘Hulianwang+’ beijing xia linghuo jiuyezhe de gongshang baoxian wenti yanjiu” “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究 (Ricerca sulle questioni relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori flessibili nel contesto di “Internet +”), in *Faxue pinglun* 法学评论, 3, 28-07-2019, pp. 140-151.

²⁸⁹ ibidem.

²⁹⁰ John HOWARD, “Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety”, in *American Journal of Industrial Medicine*, 60, 1, 01-2016, pp. 1-10.

malattie e incidenti²⁹¹. Inoltre, questa situazione è aggravata dall'instabilità dei luoghi di lavoro, che variano da ambienti domestici privati a siti temporanei e spesso sprovvisti di norme di sicurezza adeguate, aumentando ulteriormente i pericoli²⁹². Infine, la continua valutazione delle prestazioni opera come un sistema di monitoraggio incessante, generando una pressione costante che può compromettere significativamente la salute mentale e fisica dei lavoratori, con conseguenti rischi di stress cronico, esaurimento e, infine, incidenti sul lavoro²⁹³.

Secondo i dati raccolti dalla sede centrale della polizia stradale dell'Ufficio di Pubblica Sicurezza di Shanghai, nella prima metà del 2017 è stato rilevato che, in media, un lavoratore impegnato nella consegna di cibo e altri beni a domicilio subiva un infortunio ogni 2,5 giorni a Shanghai²⁹⁴, mentre i numeri provenienti da Nanchino dimostrano che nei primi sei mesi del 2017, si sono verificati 3.242 incidenti stradali, causando 2.473 feriti e tre vittime²⁹⁵.

Nonostante siano frequentemente soggetti a rischi di incidenti durante l'orario di lavoro, una vasta maggioranza dei lavoratori impiegati nelle piattaforme digitali non dispone di una copertura assicurativa adeguata agli infortuni professionali²⁹⁶. Queste piattaforme, per lo più,

²⁹¹ John HOWARD, "Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety", in *American Journal of Industrial Medicine*, 60, 1, 01-2016, pp. 1-10.

²⁹² Molly TRAN, Rosemary K. SOKAS, "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment", in *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 59, 4, 04-2017, pp. 63-66.

²⁹³ Antonio ALOISI, "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms", in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37, 3, 01-05-2016, pp. 653-690.

²⁹⁴ *Shanghai mei er dian wu tian jiu you yi ming waimai xiaoge shangwang: zhe gongzuo za chengle gaowei?* 上海每2.5天就有1名外卖小哥伤亡:这工作咋成了高危?(A Shanghai, ogni 2,5 giorni un fattorino delle consegne subisce un infortunio o perde la vita: come questo lavoro è diventato così pericoloso?), in "Yangshiwang xinwen 央视网新闻 (CCTV News)" 14-09-2017, <https://news.cctv.com>, 15-06-2024.

²⁹⁵ JIANG Zhengyu 姜贞宇, *Nanjing jiaojing yue tan songcan qiye waimai "xiaoge" qing ni wendang shanglu* 南京交警约谈送餐企业外卖:"小哥"请你稳当上路 (Il dipartimento di polizia stradale di Nanchino ha convocato le società di consegna di cibo a domicilio: "Ragazzi delle consegne, vi invitiamo a guidare con prudenza"), in "Xinhua Ribao 新华日报 (Xinhua Daily)", 21-09-2017, <https://www.chinanews.com.cn>, 15-06-2024.

²⁹⁶ Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione Internazionale del Lavoro), *Zhongguo zaixian shuzi laogong pingtai-gongzuo tiaojian, xiangguan zhengce he qianjing* 中国在线数字劳工平台:工作条件, 相关政策和前景 (Piattaforme digitali di lavoro online in Cina: condizioni di lavoro, politiche correlate e prospettive), 24, Ginevra, 2020.

scelgono consapevolmente di non instaurare vere e proprie relazioni di lavoro con i loro collaboratori, escludendoli così dall'eleggibilità per le polizze assicurative dedicate specificamente agli infortuni sul lavoro²⁹⁷. In questo contesto, solo un ristretto numero di piattaforme, tra cui spicca Didi, e di cui si parlerà in seguito, si distingue offrendo ai propri lavoratori un'assicurazione contro gli infortuni accidentali, finanziata per lo più tramite una parte delle commissioni ricavate dalle vendite online, imponendo di fatto ai lavoratori stessi il costo dell'assicurazione²⁹⁸.

Un dettagliato studio realizzato nel 2018 ha rivelato che, a Pechino, soltanto il 37,4% dei fattorini impegnati nelle consegne di cibo e altri beni a domicilio era iscritto all'assicurazione sanitaria e appena il 12,7% beneficiava di un'assicurazione pensionistica, mentre una significativa quota del 46,3% non aveva alcuna copertura assicurativa sociale²⁹⁹.

Il lavoro temporaneo, generalmente intrapreso senza le reti di sicurezza presenti nell'occupazione tradizionale, priva i lavoratori di un reddito consistente e dei diritti del lavoro concessi ai dipendenti. Per questo motivo, alcuni accademici ritengono che il lavoro gig presenti significative sfide per la protezione sociale: da un lato, i lavoratori hanno una capacità limitata di contribuire ai sistemi di previdenza sociale, comprese le pensioni, dall'altro, sempre più aziende potrebbero preferire l'occupazione informale, indebolendo ulteriormente i modelli di sicurezza sociale.³⁰⁰

²⁹⁷ Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione Internazionale del Lavoro), *Zhongguo zaixian shuzi laogong pingtai-gongzuo tiaojian, xiangguan zhengce he qianjing* 中国在线数字劳工平台: 工作条件, 相关政策和前景 (Piattaforme digitali di lavoro online in Cina: condizioni di lavoro, politiche correlate e prospettive), 24, Ginevra, 2020.

²⁹⁸ Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao* 关怀宝 (Assicurazione di cura), 2018.

²⁹⁹ ZHANG Chenggang 张成刚, "Gongxiang jingji pingtai laodongzhe jiuye ji laodong guanxi xianzhuang—jiyu Beijingshi duo pingtai de diaocha yanjiu" 共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究 (Situazione occupazionale e stato attuale dei rapporti di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali nell'ambito dell'economia collaborativa – uno studio basato su un'indagine su più piattaforme nella città di Pechino), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Industrial Relations*), 32, 3, 2018, pp. 61-70.

³⁰⁰ YANG Jing 杨静, "Pingtai qiye congye renyuan baozhang fang'an: Zhong'ou duibi ji qishi" 平台企业从业人员保障方案: 中欧对比及启示 (Piano di protezione per i lavoratori delle piattaforme: confronto e spunti tra Cina ed Europa), in *Shehui baozhang yanjiu* 社会保障研究 (*Social Security Research*), 3, 2020, pp. 94-102.

3.4.3. Inaccessibilità all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

L'assicurazione per gli incidenti sul lavoro è un pilastro fondamentale del sistema di previdenza sociale, poiché offre ai lavoratori una sicurezza finanziaria nel caso di infortuni occorsi durante l'attività lavorativa. Secondo la legislazione cinese sopra riportata, è il datore di lavoro a farsi carico interamente dei costi relativi a questa assicurazione, esonerando i dipendenti dal pagamento di qualsiasi contributo³⁰¹: per ottenere lo status di dipendente assicurato, è essenziale che i lavoratori formalizzino il loro rapporto lavorativo attraverso la firma di un contratto di lavoro con il datore di lavoro, garantendo così la loro inclusione nel sistema di protezione contro gli infortuni sul lavoro.

Nell'ambito dei rapporti di lavoro tradizionali, è estremamente raro che le aziende decidano di fornire una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori della gig economy, specialmente quando non esiste un contratto di lavoro formale tra il datore di lavoro e il lavoratore³⁰². La situazione lavorativa ambigua in cui si trovano i lavoratori gig rende particolarmente complicato per loro stipulare contratti standard con le piattaforme che li impiegano, e questo ostacola gravemente la possibilità di ottenere protezioni assicurative adeguate per gli infortuni sul lavoro³⁰³. Nonostante le piattaforme mantengano un controllo rigoroso su come i lavoratori gig si relazionano con i clienti, contribuendo significativamente a migliorare la competitività delle aziende, queste piattaforme preferiscono classificare tali lavoratori come collaboratori indipendenti con orari di lavoro flessibili, permettendo alle piattaforme di eludere l'obbligo di offrire le garanzie lavorative standard, a cui i lavoratori avrebbero altrimenti diritto³⁰⁴. L'eccessiva dipendenza dei lavoratori gig dalle piattaforme

³⁰¹ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 1, art. 2.

³⁰² HAN Junqiang 韩俊强, "Nongmin gong gongshang baoxian can bao xingwei yu chengshi ronghe——jiyu Wuhan shi de diaocha" 农民工工伤保险参保行为与城市融合——基于武汉市的调查 (Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori migranti e integrazione urbana – Basato su un'indagine condotta nella città di Wuhan), in *Wuhan daxue shehui baozhang yanjiu zhongxin* 武汉大学社会保障研究中心 (*Centro di ricerca sulla sicurezza sociale dell'Università di Wuhan*), 4, 17-11-2013, pp. 57-66.

³⁰³ Shanyun XIAO, "Understanding the Employment Status of Gig-Workers in China's Sharing Economy Era—An Empirical Legal Study", in *Asian Journal of Law and Economics*, 10, 3, 05-12-2019, 20190019.

³⁰⁴ XIE Fusheng 谢富胜, WU Yue 吴越, "Linggong jingji shi yi zhong laozi shuangying de xinxing yonggong guanxi ma" 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗 (La gig economy è una nuova forma di rapporto di

riduce drasticamente il loro potere di negoziazione, lasciandoli senza un ruolo attivo nella creazione o modifica delle regolamentazioni della piattaforma che direttamente influenzano i loro interessi e diritti lavorativi³⁰⁵.

Le condizioni stabilite dalle polizze assicurative per gli infortuni sul lavoro, che comprendono metodi di contribuzione, criteri per il riconoscimento degli eventi infortunistici e le modalità di risarcimento, non si adattano efficacemente al contesto del lavoro gig, rendendo i lavoratori particolarmente vulnerabili e privi delle necessarie garanzie di sicurezza standard presenti in altri settori³⁰⁶. La complessità della situazione deriva da vari fattori critici: l'identificazione degli infortuni è resa difficile dalla flessibilità di orario e luogo di lavoro, la responsabilità del datore di lavoro nei casi di infortunio rimane ambigua, e l'instabilità reddituale complica la valutazione dei danni subiti³⁰⁷.

In primo luogo, la natura flessibile dell'orario e del luogo di lavoro rende particolarmente arduo identificare con precisione gli infortuni sul lavoro: secondo le normative sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vigenti in Cina discusse in precedenza, un evento è classificato come infortunio lavorativo solo se accade durante l'orario e nel luogo stabiliti per l'attività lavorativa, e se è direttamente causato da quest'ultima³⁰⁸. I lavoratori della gig economy, caratterizzati da una notevole flessibilità lavorativa, possono completare i loro incarichi in momenti variabili e spesso esterni agli orari lavorativi standard, e possono portare a termine le proprie mansioni anche in luoghi fisicamente distanti tra loro, sfumando così i confini tra ambiente lavorativo e spazio privato³⁰⁹. La variabilità e l'irregolarità degli

lavoro vantaggiosa sia per i lavoratori che per i datori di lavoro?), in *Jingji Xuejia* 经济学家 (*Economist*), 6, 05-06-2019, pp. 5-14.

³⁰⁵ XIE Fusheng 谢富胜, WU Yue 吴越, “Lingong jingji shi yi zhong laozi shuangying de xinxing yongong guanxi ma” 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗 (La gig economy è una nuova forma di rapporto di lavoro vantaggiosa sia per i lavoratori che per i datori di lavoro?), in *Jingji Xuejia* 经济学家 (*Economist*), 6, 05-06-2019, pp. 5-14.

³⁰⁶ ibidem.

³⁰⁷ ibidem.

³⁰⁸ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 3, art. 14.

³⁰⁹ YANG Weiguo 杨伟国, ZHANG Chenggang 张成刚, XIN Xili 辛茜莉, “Shuzi jingji fanshi yu gongzuo guanxi biange” 数字经济范式与工作关系变革 (La trasformazione dei rapporti di lavoro nel paradigma

spazi e degli orari lavorativi complicano la capacità di determinare se un infortunio sia effettivamente legato all'attività lavorativa, minando così la protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori nel settore gig, che si trovano spesso privi di una chiara tutela in situazioni di infortunio³¹⁰.

In secondo luogo, sorge una notevole ambiguità su chi debba effettivamente assumersi la responsabilità, come datore di lavoro, dei pagamenti dovuti in caso di infortuni sul lavoro. Secondo le disposizioni normative attuali relative all'assicurazione contro gli infortuni professionali, la legge riportata anche in precedenza stabilisce che

*“Se un dipendente subisce un infortunio o soffre di una malattia professionale dovuta al lavoro e ha bisogno di sospendere il lavoro per ricevere cure mediche per infortunio sul lavoro, durante il periodo di sospensione, la retribuzione originaria e le prestazioni sociali rimarranno invariate e saranno corrisposte dal datore di lavoro su base mensile.”*³¹¹³¹²

Tuttavia, questa protezione sembra non estendersi ai lavoratori gig, i quali si trovano privi di tali garanzie a causa della mancanza di specifiche previsioni di indennità per infortuni sul lavoro da parte dei loro committenti.

In terzo luogo, valutare i danni per cure mediche in seguito a infortuni sul lavoro è particolarmente complicato per i lavoratori del settore gig, a causa della loro instabilità reddituale³¹³. Generalmente, il grado di disabilità viene adottato come parametro principale

dell'economia digitale), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China University of Labor Relations*), 32, 5, 10-2018, pp. 56-60.

³¹⁰ WANG Jian 王健, “APP Pingtai yonggong zhong de wang yue gong shenfen rending yu laodong guanxi zhong gou” APP平台用工中的网约工身份认定与劳动关系重构 (Riconoscimento dell'identità dei lavoratori su piattaforme APP e ricostruzione del rapporto di lavoro), in *Lanzhou Xuekan* 兰州学刊 (*Lanzhou Academic Journal*), 6, 2019, pp. 46-55.

³¹¹ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 5, art. 31.

³¹² Traduzione mia.

³¹³ LI Kungang 李坤刚, “Hulianwang+’ beijing xia linghuo jiuyezhe de gongshang baoxian wenti yanjiu” “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究 (Ricerca sulle questioni relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori flessibili nel contesto di “Internet +”), in *Faxue pinglun* 法学评论, 3, 28-07-2019, pp. 140-151.

per determinare l'ammontare dell'indennizzo delle cure nell'ambito dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro, ma la maggior parte delle compensazioni dipende dal salario mensile del lavoratore; tra queste compensazioni rientrano indennità di disabilità forfettarie, pensioni per invalidità permanente, indennità funebri, e compensi in caso di decesso correlato al lavoro, tutti calcolati sulla base dello stipendio mensile per un numero fisso di mesi³¹⁴. Questo sistema di calcolo presenta notevoli sfide quando applicato ai lavoratori gig, in quanto il loro guadagno si basa principalmente sul numero di incarichi completati, è estremamente variabile e incerto a causa della libertà di scegliere orario e luogo di lavoro, ed è spesso non trasparente poiché molti svolgono diversi lavori contemporaneamente su varie piattaforme³¹⁵.

3.4.4. Modelli sperimentali di protezione assicurativa

Per la seguente analisi, sono stati esaminati due documenti, “Metodi per la partecipazione all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro da parte di specifiche categorie di persone, inclusi i lavoratori oltre l'età legale di pensionamento, che operano presso le unità lavorative”³¹⁶ e “Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle “nuove forme di occupazione” in tutta la contea”³¹⁷, e il sistema Guanhuai bao 关怀宝 (Assicurazione di cura)³¹⁸.

³¹⁴ LI Kungang 李坤刚, “‘Hulianwang+’ beijing xia linghuo jiuyezhe de gongshang baoxian wenti yanjiu” “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究 (Ricerca sulle questioni relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori flessibili nel contesto di “Internet +”), in *Faxue pinglun* 法学评论, 3, 28-07-2019, pp. 140-151.

³¹⁵ Dongyuan WU, Jason L. HUANG, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

³¹⁶ Foshanshi renli ziyuan he shehui baozhangju 佛山市人力资源和社会保障局 (Ufficio per le risorse umane e la previdenza sociale di Foshan), *Ba lei teding renyuan canjia gongshang baoxian zhengce gongshi neirong* 八类特定人员参加工伤保险政策公示内容 (Contenuto dell'annuncio della polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per otto specifiche categorie di personale), promulgato il 29-01-2022.

³¹⁷ Jiashanxian renli ziyuan he shehui baozhangju 嘉善县人力资源和社会保障局 (Ufficio della contea di Jiashan per le risorse umane e la previdenza sociale), *Guanyu zai quan xian fanwei nei tuixing “xin yetai” congye renyuan canjia gongshang baoxian de shixing banfa* 关于在全县范围内推行“新业态”从业人员参加工伤保险的试行办法 (Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle “nuove forme di occupazione” in tutta la contea), n. 7, promulgate il 28-02-2020.

³¹⁸ Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao* 关怀宝 (Assicurazione di cura), 2018.

Sulla base delle ricerche effettuate, sono state scelte queste fonti per esplorare e confrontare tre diverse pratiche sperimentali di tutela contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori gig, utilizzando un approccio comparativo dettagliato per delineare i vantaggi e gli svantaggi di ciascuno dei modelli esplorati, includendo un'analisi approfondita degli argomenti trattati, delle diverse opzioni di finanziamento e delle modalità operative.

Tabella 2: Metodi di protezione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori gig

	Acquisto di polizze assicurative commerciali	Programma assicurativo governativo	Inclusione nel sistema esistente
Compagnia/ Regione	Didi	Distretto di Wujiang, provincia di Jiangsu	Contea di Jiashan, provincia di Zhejiang
Documenti	Guanhuaibao ³¹⁹	Metodi per la partecipazione all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro da parte di specifiche categorie di persone, inclusi i lavoratori oltre l'età legale di pensionamento, che operano presso le unità lavorative ³²⁰	Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle "nuove forme di occupazione" in tutta la contea ³²¹

³¹⁹ Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao* 关怀宝 (Assicurazione di cura), 2018.

³²⁰ Foshanshi renli ziyuan he shehui baozhangju 佛山市人力资源和社会保障局 (Ufficio per le risorse umane e la previdenza sociale di Foshan), *Ba lei teding renyuan canjia gongshang baoxian zhengce gongshi neirong* 八类特定人员参加工伤保险政策公示内容 (Contenuto dell'annuncio della polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per otto specifiche categorie di personale), promulgato il 29-01-2022.

³²¹ Jiashanxian renli ziyuan he shehui baozhangju 嘉善县人力资源和社会保障局 (Ufficio della contea di Jiashan per le risorse umane e la previdenza sociale), *Guanyu zai quan xian fanwei nei tuixing "xin yetai" congye renyuan canjia gongshang baoxian de shixing banfa* 关于在全县范围内推行“新业态”从业人员参加工伤保险的试行办法 (Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle "nuove forme di occupazione" in tutta la contea), n. 7, promulgate il 28-02-2020.

Soggetti coperti	Conducenti e passeggeri Didi	Lavoratori gig nell'area del distretto di Wujiang, nella provincia di Jiangsu	Lavoratori gig nell'area della contea di Jiashan, nella provincia di Zhejiang
Opzioni di finanziamento	Polizze finanziate dalla piattaforma Didi	Polizze pagate dagli individui, ma sovvenzionate dal governo	Polizze pagate dal datore di lavoro, senza nessun contributo personale da parte dei lavoratori
Modalità di operazione	Modello operativo di assicurazione commerciale gestito dall'impresa	Modello governativo che guida le compagnie di assicurazione commerciali	Modello di assicurazione sociale gestito dal governo

La tabella 2 soprastante riporta tre metodi di protezione assicurativa:

1. l'acquisto di polizze assicurative commerciali tramite le piattaforme stesse, che permette una copertura immediata e accessibile;
2. l'implementazione di un programma assicurativo per infortuni gestito direttamente dal governo, mirato specificamente ai lavoratori gig; e
3. l'inclusione di questi lavoratori nel sistema esistente di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, garantendo così una continuità di protezione all'interno del quadro normativo corrente.

Come si può vedere dalla tabella, i tre modelli analizzati forniscono diversi livelli di protezione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori del settore gig, presentando ciascuno specifici vantaggi e limitazioni analizzati di seguito.

Nel modello di assicurazione della piattaforma Didi, è possibile che i lavoratori ottengano compensazioni in casi di incidenti quali lesioni derivanti da conflitti tra conducenti, incidenti accidentali o morte improvvisa³²². Questo sistema serve a mitigare il carico sulle risorse governative, ma la capacità economica variabile delle piattaforme e la natura volontaria dell'assicurazione commerciale, orientata al profitto, possono comportare una copertura disomogenea e non efficace, lasciando i lavoratori più vulnerabili senza adeguata

³²² Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao* 关怀宝 (Assicurazione di cura), 2018.

protezione³²³. Nonostante questo modello di assicurazione indichi chiaramente la copertura di spese mediche, supporto per pasti ospedalieri e compensazione per la perdita di salario³²⁴, vi è una notevole incertezza sulla reale estensione dei risarcimenti, in quanto la vaghezza delle clausole portano ad una ambiguità riguardo le reali responsabilità della piattaforma, che può utilizzare la propria posizione predominante nel mercato per ridurre al minimo le proprie perdite economiche³²⁵. Conseguentemente, i lavoratori si trovano frequentemente in una posizione di svantaggio, costretti ad accettare indennizzi che possono rivelarsi inadeguati, senza alcuna capacità di negoziare termini più favorevoli.

Per quanto riguarda il secondo modello, il governo di Wujiang ha introdotto un'assicurazione specifica contro gli infortuni sul lavoro, comportando tuttavia un aumento dei costi economici, in quanto l'implementazione di questo sistema locale aumenta i costi operativi generali della previdenza sociale, riduce la capacità del sistema di fornire un supporto reciproco e contribuisce all'incremento delle disuguaglianze sociali³²⁶. Il motivo risiede nel fatto che a Wujiang il sistema permette la copertura assicurativa di chiunque lavori in maniera flessibile all'interno della regione, non imponendo limiti relativi alla registrazione familiare, ed offrendo quindi ai lavoratori che spesso cambiano luogo di lavoro, la possibilità di accedere all'assicurazione e ottenere la necessaria protezione³²⁷.

In merito ai contributi e ai benefici, i lavoratori che partecipano al programma di assicurazione governativa pagano un premio annuale fisso di 180 yuan (circa 23 euro) ogni marzo³²⁸. Durante il periodo di prova, coloro che sono già iscritti all'assicurazione

³²³ LU Zongguan 律总管, *Didi de guanhuai bao dui cheliang zenyang peichang*, 滴滴的关怀宝对车辆怎样赔偿 (Come risarcisce il veicolo il servizio di assistenza di Didi?), 2023, <http://www.w-8m.com/doc/5883.html>, 15-06-2024.

³²⁴ Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao 关怀宝* (Assicurazione di cura), 2018.

³²⁵ LU Zongguan 律总管, *Didi de guanhuai bao dui cheliang zenyang peichang*, 滴滴的关怀宝对车辆怎样赔偿 (Come risarcisce il veicolo il servizio di assistenza di Didi?), 2023, <http://www.w-8m.com/doc/5883.html>, 15-06-2024.

³²⁶ WANG Min 汪敏, "Xin yetai xia laodong yu shehui baoxian zhengce de jianshi yu xuanze" 新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择 (Una rassegna e selezione delle politiche del lavoro e della sicurezza sociale nel contesto di nuovi modelli di business), in *Shehui baozhang pinglun* 社会保障评论 (*Chinese Social Security Review*), 5, 3, 15-07-2021, pp. 23-38.

³²⁷ *ibidem*.

³²⁸ Foshanshi renli ziyuan he shehui baozhangju 佛山市人力资源和社会保障局 (Ufficio per le risorse umane e la previdenza sociale di Foshan), *Ba lei teding renyuan canjia gongshang baoxian zhengce gongshi neirong* 八类

pensionistica o all'assicurazione medica ricevono un sussidio governativo di 120 yuan (circa 15 euro) all'anno, una volta coperti dall'assicurazione contro gli infortuni³²⁹. Il costo del premio per i lavoratori con impiego flessibile è circa il 50% del costo medio locale per simili assicurazioni, e anche i benefici corrispondenti sono pari al 50% di quelli standard³³⁰. Questa configurazione, pur offrendo una certa protezione contro gli infortuni sul lavoro ai lavoratori gig, li classifica come impiegati flessibili, esonerando di fatto le piattaforme da qualsiasi obbligo contributivo e trasferendo l'onere al governo e ai lavoratori stessi³³¹. Inoltre, poiché il livello di compensazione è inferiore rispetto a quello previsto dall'assicurazione standard per gli infortuni, persistono dubbi sulla sufficienza della protezione offerta ai lavoratori gig³³².

Nella contea di Jiashan, situata nella provincia dello Zhejiang, si sta invece cercando di integrare i lavoratori gig nell'esistente sistema di protezione assicurativa contro gli infortuni sul lavoro nazionale³³³. La strategia adottata prevede che attività come servizio di trasporto privato, servizio di consegna di cibo e altri beni a domicilio e servizi di logistica espressa, che operano attraverso piattaforme, stabiliscano rapporti formali di lavoro con i loro dipendenti, in modo che questi ultimi possano conseguentemente accedere a una specifica assicurazione contro gli infortuni sul lavoro durante il periodo di impiego³³⁴.

特定人员参加工伤保险政策公示内容 (Contenuto dell'annuncio della polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per otto specifiche categorie di personale), promulgato il 29-01-2022.

³²⁹ Foshanshi renli ziyuan he shehui baozhangju 佛山市人力资源和社会保障局 (Ufficio per le risorse umane e la previdenza sociale di Foshan), *Ba lei teding renyuan canjia gongshang baoxian zhengce gongshi neirong* 八类特定人员参加工伤保险政策公示内容 (Contenuto dell'annuncio della polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per otto specifiche categorie di personale), promulgato il 29-01-2022.

³³⁰ *ibidem*.

³³¹ WANG Min 汪敏, "Xin yetai xia laodong yu shehui baoxian zhengce de jianshi yu xuanze" 新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择 (Una rassegna e selezione delle politiche del lavoro e della sicurezza sociale nel contesto di nuovi modelli di business), in *Shehui baozhang pinglun* 社会保障评论 (*Chinese Social Security Review*), 5, 3, 15-07-2021, pp. 23-38.

³³² *ibidem*.

³³³ Jiashanxian renli ziyuan he shehui baozhangju 嘉善县人力资源和社会保障局 (Ufficio della contea di Jiashan per le risorse umane e la previdenza sociale), *Guanyu zai quan xian fanwei nei tuixing "xin yetai" congye renyuan canjia gongshang baoxian de shixing banfa* 关于在全县范围内推行“新业态”从业人员参加工伤保险的试行办法 (Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle "nuove forme di occupazione" in tutta la contea), n. 7, promulgate il 28-02-2020.

³³⁴ *ibidem*.

Dato che questi lavoratori possono essere impiegati in più lavori contemporaneamente, ogni datore di lavoro (in questo caso le piattaforme) è tenuto a provvedere separatamente all'assicurazione per ciascun dipendente, i cui costi sono a carico delle piattaforme e basati sulla retribuzione media mensile dei dipendenti nella provincia in questione per l'anno precedente, con una base contributiva aggiornata mensilmente in seguito alla pubblicazione dei nuovi dati provinciali e un'aliquota contributiva provvisoriamente fissata all'1,1%, mentre i lavoratori sono esentati dal pagamento dei contributi personali³³⁵. Per facilitare la raccolta dei contributi, il dipartimento delle imposte ha sviluppato un nuovo elenco infortuni del settore, che include le basi contributive, le aliquote e gli importi pagabili, che una volta approvati dal sistema previdenziale, vengono trasmessi alle autorità fiscali per la riscossione³³⁶. In questo modello, i lavoratori sono essenzialmente trattati come dipendenti regolari, le piattaforme che li impiegano sono riconosciute come datori di lavoro e la copertura assicurativa è uniforme e non fa distinzioni tra lavoratori gig e altri impiegati³³⁷. L'adozione di questa misura nella contea di Jiashan è semplice sia nell'implementazione che nella gestione, ma comporta un incremento del carico finanziario per le aziende che operano tramite piattaforme³³⁸. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dovrebbe proteggere i diritti fondamentali dei lavoratori, considerando però anche l'impatto economico su tali aziende e la possibilità di integrare le assicurazioni tra diverse regioni.

³³⁵ Jiashanxian renli ziyuan he shehui baozhangju 嘉善县人力资源和社会保障局 (Ufficio della contea di Jiashan per le risorse umane e la previdenza sociale), *Guanyu zai quan xian fanwei nei tuixing "xin yetai" congye renyuan canjia gongshang baoxian de shixing banfa* 关于在全县范围内推行“新业态”从业人员参加工伤保险的试行办法 (Misure sperimentali per l'attuazione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle “nuove forme di occupazione” in tutta la contea), n. 7, promulgate il 28-02-2020.

³³⁶ *ibidem*.

³³⁷ *ibidem*.

³³⁸ WANG Min 汪敏, “Xin yetai xia laodong yu shehui baoxian zhengce de jianshi yu xuanze” 新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择 (Una rassegna e selezione delle politiche del lavoro e della sicurezza sociale nel contesto di nuovi modelli di business), in *Shehui baozhang pinglun* 社会保障评论 (*Chinese Social Security Review*), 5, 3, 15-07-2021, pp. 23-38.

4. Casi studio: proteste e conquiste dei dipendenti di Meituan e di Eleme

4.1. Le aziende coinvolte: un'introduzione

Nel corso dei capitoli precedenti, l'analisi delle condizioni lavorative dei lavoratori delle piattaforme digitali ha messo in luce le particolari sfide che questi affrontano rispetto ai modelli tradizionali di impiego, tra cui condizioni di lavoro diverse, protezioni sociali inadeguate e l'applicazione variabile degli standard in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva, che variano a seconda dello status dei lavoratori.

Sebbene le sfide incontrate dai lavoratori nell'economia delle piattaforme siano comuni in molte parti del mondo, in Cina si distinguono a causa della scala dell'economia delle piattaforme, delle condizioni specifiche che hanno favorito lo sviluppo del settore, dei profili dei principali attori aziendali e dell'ambiente normativo specifico. Non solo l'economia delle piattaforme cinese è la più grande al mondo in termini numerici, ma rappresenta anche una parte significativa della popolazione occupata del paese³³⁹.

Come si è visto nei capitoli precedenti, inizialmente le aziende di piattaforme digitali offrivano salari superiori alla media dei lavoratori in fabbrica, orario di lavoro flessibile e più tempo libero; tuttavia, la protezione dei lavoratori e la loro autonomia è diminuita con la crescita del mercato e con lo sviluppo di algoritmi per il controllo del processo lavorativo sempre più sofisticati.

Per comprendere meglio le dinamiche e le condizioni che caratterizzano il settore e comprendere le azioni e le strategie dei lavoratori per far fronte alle difficoltà che incontrano, vengono analizzate di seguito le proteste dei fattorini di due delle principali piattaforme di consegna di cibo e altri beni a domicilio in Cina: Meituan e Eleme.

³³⁹ Zhonghuarenmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji fazhan baogao er ling er san* 中国共享经济发展报告(2023) (Rapporto sullo sviluppo dell'economia collaborativa in Cina (2023)), 02-03-2023, pp. 1-50.

4.1.1. Meituan

Storia aziendale

Meituan è una piattaforma di e-commerce cinese specializzata nella vendita di beni di consumo e servizi di vendita al dettaglio locali, come intrattenimento, cibo, consegne, viaggi e altro³⁴⁰. Fondata nel 2010 da Wang Xing ispirandosi al sito web di acquisto americano *Groupon*, l'azienda dispone ad oggi di varie app e siti web dedicati ai suoi vari servizi, come *Meituan.com*, *Meituan Takeaway*, *Meituan Taxi*, *Meituan Bicycle*, e altri, che coprono una varietà di settori, tra cui abbigliamento, cibo, alloggio, trasporti, catering, pulizie, distribuzione di merci, viaggi, alloggio, turismo e altri servizi³⁴¹.

Una svolta significativa si è verificata nel 2015, quando l'azienda si è fusa con *Dazhong Dianping* 大众点评, trasformandosi in *Meituan Dianping* 美团点评 o *Nuova Meituan* 新美团³⁴², nome che è stato mantenuto fino al 2020, quando l'azienda ha deciso di ritornare al suo nome originale, Meituan 美团³⁴³. *Dazhong Dianping*, che significa “rete di recensioni pubbliche”, è una piattaforma di recensioni dei consumatori che assomiglia a TripAdvisor e Yelp, ma nonostante la sua fusione con Meituan, ha mantenuto il proprio marchio e le proprie attività per operare in modo indipendente³⁴⁴.

Nel 2018, Meituan ha aumentato significativamente la sua presenza nel settore dei trasporti privati attraverso l'acquisizione di *Mobike* con un investimento complessivo di 3,7 miliardi di dollari³⁴⁵. Con questa mossa, Meituan ha rafforzato la sua posizione nei mercati in cui era già presente e è entrata in nuovi settori emergenti, ampliando la sua gamma di servizi, dalla

³⁴⁰ *Meituan - Company Profile and News*, in “Bloomberg”, <https://www.bloomberg.com>, 15-06-2024.

³⁴¹ *Meituan* 美团, in “Weiji baike ziyou de baike quanshu 维基百科自由的百科全书 (Wikipedia, l'enciclopedia libera)”, 12-05-2024, <https://zh.wikipedia.org>, 15-06-2024.

³⁴² Jonathan BROWNING, Lulu Yilun CHEN, *China's Meituan Agrees to \$15 Billion Dianping Merger*, in “Bloomberg”, 7-10-2015, <https://www.bloomberg.com>, 15-06-2024.

³⁴³ *Dazhong Dianping Meituan “lianyin” waijie cheng hebing huo yin rongzi yu kun* 大众点评美团“联姻”外界称合并或因融资遇困 (Dazhong Dianping e Meituan si ‘uniscono’: si dice che la fusione sia dovuta a difficoltà di finanziamento), in “Fenghuangwang caijing 凤凰网财经 (ifeng.com Finance)”, 9-10-2015, <https://finance.ifeng.com>, 15-06-2024.

³⁴⁴ Eric ELDON, *Chinese Local Review Site Dianping: A Lot More Than a “Yelp for China”*, in “VentureBeat”, 26-05-2008, <https://venturebeat.com>, 15-06-2024.

³⁴⁵ Cate CADELL, *China's Meituan Dianping Acquires Bike-sharing Firm Mobike for \$2.7 Billion*, in “Reuters”, 04-04-2018, <https://www.reuters.com>, 15-06-2024.

consegna di cibo e generi alimentari a domicilio al commercio elettronico e alle piattaforme di prenotazione online³⁴⁶.

Nel maggio del 2023, l'azienda Meituan ha iniziato una fase sperimentale al di fuori dei confini della Cina continentale, lanciando ad Hong Kong un nuovo servizio di consegna di cibo e altri beni a domicilio, denominato "KeeTa", con l'obiettivo di soddisfare le crescenti esigenze di convenienza e rapidità nella consegna di cibo e altri beni a domicilio nella metropoli³⁴⁷.

Performance finanziaria

Quotata alla Borsa di Hong Kong nel settembre 2018³⁴⁸, Meituan ha subito forti fluttuazioni del prezzo delle azioni, con periodi di calo seguiti da rapidi recuperi che hanno portato a nuovi massimi, talvolta superando le valutazioni di giganti digitali come *Alibaba* e *JD.com*³⁴⁹. A gennaio 2024, il prezzo delle azioni di Meituan è sceso al minimo storico, vicino al prezzo del prospetto di quotazione del 2018, per poi tuttavia risalire nei mesi successivi³⁵⁰.

³⁴⁶ Cate CADELL, *China's Meituan Dianping Acquires Bike-sharing Firm Mobike for \$2.7 Billion*, in "Reuters", 04-04-2018, <https://www.reuters.com>, 15-06-2024.

³⁴⁷ *Meituan waimai pingtai 'KeeTa' chuanxia zhouyi tuixing fuwu shou shidian yu wangjiao dajiaoju* 美團外賣平台「KeeTa」傳下周一推行服務——首試點於旺角大角咀 (La piattaforma di consegna Meituan 'KeeTa' lancerà il servizio lunedì prossimo: primo test pilota a Mong Kok, Tai Kok Tsui), in "am730", 19-05-2023, <https://www.am730.com.hk>, 15-06-2024.

³⁴⁸ CHEN Jiabi 陳嘉碧, *Meituan jin guapai, jiao zhao gujia gao kai bai fen zhi wu dian liu, mei shou zhuan san bai jiu shi yuan* 美團今掛牌, 較招股價高開5.6%, 每手賺390元 (Meituan debutta in borsa: apre con un aumento del 5,6% rispetto al prezzo di offerta pubblica, guadagnando 390 yuan per ogni lotto di azioni), in "Xianggang 01 香港01 (Hong Kong 01)", 20-09-2018, <https://www.hk01.com>, 15-06-2024.

³⁴⁹ *Shi shenme yuanyin rang Meituan zhicheng qi jiu qian yi gangyuan de shizhi?* 是什么原因让美团支撑起9000亿港元的市值? (Qual è il motivo che consente a Meituan di sostenere un valore di mercato di 900 miliardi di dollari di Hong Kong?), in "Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)", 04-06-2020, <https://tech.sina.cn>, 15-06-2024.

³⁵⁰ LIANG Haoshuo 梁浩碩, *Meituan chizi si yi yuan shou du hui gou, han liu shi jiu yuan zhao gujia. Gujia ceng dan bai fen zhi qi, hui gou zidan gou yong duojiu?* 美團斥資4億元首度回購, 捍69元招股價。股價會彈7%, 回購子彈夠用多久? (Meituan investe 400 milioni di yuan per il primo riacquisto azionario, difendendo il prezzo di offerta pubblica iniziale di 69 yuan. Il prezzo delle azioni è salito del 7%: quanto dureranno le riserve per i riacquisti?), in "Xianggang jingji ribao 香港经济日报 (Hong Kong Economic Times)", 11-01-2024, <https://inews.hket.com>, 15-06-2024.

Meituan è una delle principali piattaforme di consegna online e servizi O2O (da online a offline) al mondo³⁵¹, vantando nel 2019 di 600 milioni di utenti registrati, tra cui più di 290 milioni di utenti attivi al mese, e avvalendosi della collaborazione di quasi 4,5 milioni di partner commerciali, coprendo quasi tutta la Cina³⁵². Nel 2020, l'azienda ha realizzato un fatturato di 114,8 miliardi di yuan (circa 14,6 miliardi di euro), derivanti principalmente dal settore della ristorazione, ed ha anche consolidato la sua presenza nel settore turistico e alberghiero, registrando 355 milioni di pernottamenti in hotel, posizionandosi al primo posto nel settore³⁵³. Nel secondo trimestre del 2021, Meituan ha registrato un aumento del 59,5% nel volume totale delle transazioni per la consegna di cibo e altri beni a domicilio, con 38,9 milioni di transazioni giornaliere³⁵⁴.

Ruolo dei fattorini

Nel 2023, il numero di fattorini con reddito sulla piattaforma Meituan è stato di circa 7,45 milioni, con un incremento del 19,4% rispetto al 2022³⁵⁵. Questo è anche dovuto al fatto che i giovani studenti scelgono di lavorare part-time durante le vacanze come fattorini. In effetti, l'estate è la stagione di punta, con l'arrivo dei giovani fattorini: nel luglio dell'estate 2023, la percentuale di giovani fattorini di età compresa tra 18 e 24 anni ha raggiunto il 29,3%, la più alta degli ultimi anni, mentre tra i fattorini iscritti per la prima volta alla piattaforma, i giovani fattorini rappresentavano il 68,3%³⁵⁶.

³⁵¹ Meituan-Dianping Becomes the First Worldwide On-Demand Delivery Platform to Process More Than 10 Million Orders and Deliveries Per Day, in "PR Newswire", 27-03-2017, <https://www.prnewswire.com>, 15-06-2024.

³⁵² Richard WINDSOR, Meituan-Dianping: Finally, A Chinese Tech IPO With Some Value, in "Forbes", 04-09-2018, <https://www.forbes.com>, 15-06-2024.

³⁵³ Meituan, *Annual Report 2020*, 2020, pp. 1-280.

³⁵⁴ MA Weibing 马微冰, SUN Jing 孙静, Meituan Q2 caibao: Shequ tuangou deng xin yewu yingshou jin ci yu waimai, ri jun jingying kuisun 1 yi yuan 美团Q2财报:社区团购等新业务营收仅次于外卖,日均经营亏损1亿元 (Rapporto finanziario Meituan del secondo trimestre: i nuovi ricavi commerciali, come gli acquisti di gruppi comunitari, sono secondi solo alla consegna di cibo, con una perdita operativa media giornaliera di 100 milioni di yuan), in "Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)", 31-08-2021, <https://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

³⁵⁵ Meituan 美团, *Er ling yi san nian Meituan qishou quanyi baozhang shehui zeren baogao* 2023年美团骑手权益保障社会责任报告 (Rapporto 2023 sulla responsabilità sociale e la tutela dei diritti dei fattorini di Meituan), 03-2024, pp. 1-48.

³⁵⁶ ibidem.

Nonostante il fatto che il gruppo dei giovani fattorini abbia evidenti caratteristiche transitorie e di breve termine, dato che più del 30% degli studenti-fattorini sceglie di lavorare come fattorini per guadagnare una paghetta e pagare le proprie spese, circa il 20% degli studenti-fattorini invece si unisce al settore per aiutare le proprie famiglie a pagare le spese³⁵⁷. Oltre a ciò, il lavoro del fattorino è diventato anche un metodo di reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro. L'indagine di Meituan mostra che il 31,6% dei fattorini ha scelto questo tipo di impiego a causa della disoccupazione, e che il 23,5% di loro ha esperienza imprenditoriale³⁵⁸. La professione del fattorino allevia efficacemente la pressione sul reinserimento lavorativo, poiché ha basse barriere all'ingresso e un reddito più elevato rispetto alla media del mercato del lavoro.

4.1.2. Eleme

Storia aziendale

Eleme, una delle più note piattaforme di servizi O2O della Cina, è saldamente ancorata alla conglomerata del commercio elettronico Alibaba Group. Fondata nel 2009 grazie all'acume imprenditoriale di un gruppo di ex allievi dell'Università Jiao Tong di Shanghai – Zhang Xuhao, Kang Jia, Wang Yuan, Ye Feng e Cao Wenxue – questa impresa si è ritagliata un posto di rilievo nel settore, affermandosi come la seconda più grande organizzazione dopo Meituan per quanto riguarda le consegne di cibo e altri beni a domicilio nel vasto mercato cinese³⁵⁹.

Il nome dell'azienda, che deriva da un gioco di parole che in cinese significa “Hai fame ora?”, riflette l'immediata reattività e l'efficacia del servizio offerto: da subito, Eleme ha adottato un modello di business O2O, con l'obiettivo di migliorare continuamente l'esperienza del cliente trasformando ogni interazione online in un'azione fisica offline³⁶⁰. Nel 2011, l'azienda ha espanso la sua presenza aprendo filiali in molte città tra cui Pechino, Hangzhou, Guangzhou e

³⁵⁷ Meituan 美团, *Er ling yi san nian Meituan qishou quanyi baozhang shehui zeren baogao* 2023年美团骑手权益保障社会责任报告 (Rapporto 2023 sulla responsabilità sociale e la tutela dei diritti dei fattorini di Meituan), 03-2024, pp. 1-48.

³⁵⁸ *ibidem*.

³⁵⁹ FENG Weijie 冯伟杰, *Eleme: xiao waimai, da shengyi* 饿了么:小外卖, 大生意 (Eleme: piccoli ordini, grande business), in “Xinlang caijing 新浪财经 (Sina Technology)”, 01-03-2015, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

³⁶⁰ *ibidem*.

Tianjin, mentre l'anno successivo, nel 2012, ha introdotto la funzione di pagamento online, raggiungendo un volume di transazioni superiore ai 3 milioni di yuan (poco più di 380 mila euro) e un organico di oltre 200 dipendenti³⁶¹.

L'azienda ha rapidamente aumentato la sua presenza, raggiungendo quasi 200 città in tutta la Cina già nel 2014, stabilendo collaborazioni con 18.000 ristoranti affiliati, e gestendo oltre un milione di ordini al giorno, raggiungendo il 70% della quota di mercato e impiegando 3000 persone³⁶². Questa espansione è continuata in modo dinamico fino al 2017, anno in cui la piattaforma ha raggiunto l'impressionante cifra di 1,3 milioni di ristoranti affiliati e una base di utenti attivi superiore a 260 milioni³⁶³.

Performance finanziaria

Il 2 aprile 2018 ha segnato un momento cruciale nella storia di Eleme, quando Alibaba e Ant Financial hanno completato l'acquisizione dell'azienda per 9,5 miliardi di dollari, trasformandola in un unicorno all'interno dell'immensa rete di Alibaba³⁶⁴. Questa mossa ha consolidato la posizione di Eleme nel mercato, con la nomina di Zhang Xuhao a presidente e di Wang Lei a CEO, inaugurando un'era di integrazione strategica e espansione ambiziosa³⁶⁵.

La diversificazione è stata una componente chiave della strategia di successo di Eleme già a partire dal 2015, quando l'azienda ha aperto una piattaforma di fornitura alimentare, chiamata *youcai* 有菜, ampliando notevolmente la sua gamma di servizi offerti³⁶⁶. Questa iniziativa ha

³⁶¹ FENG Weijie 冯伟杰, *Eleme: xiao waimai, da shengyi* 饿了么:小外卖,大生意 (Eleme: piccoli ordini, grande business), in "Xinlang caijing 新浪财经 (Sina Technology)", 01-03-2015, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

³⁶² XIA Hong 夏宏, *Eleme: waimai dingcan lingyu de 'Taobao'* 饿了么:外卖订餐领域的“淘宝” (Eleme: Il 'Taobao' del settore della consegna di cibo a domicilio), in "Chuangyebang 创业邦", 29-12-2014, <https://magazine.cyzone.cn>, 15-06-2024.

³⁶³ *ibidem*.

³⁶⁴ *Ali jiu shi wu yi meiyuan zhengshi quan zi shougou Eleme—Zhongguo hulianwang zuida quan xianjin shougou!* 阿里95亿美元正式全资收购饿了么——中国互联网最大全现金收购! (Alibaba acquisisce ufficialmente Eleme per 9,5 miliardi di dollari: la più grande acquisizione interamente in contanti di Internet in Cina), in "Sohu 搜狐", 03-04-2018, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

³⁶⁵ *ibidem*.

³⁶⁶ *Eleme jinjun shicai gongying lian lingyu O2O pingtai miaozhun B2B duan yingli dian* 饿了么进军食材供应链领域O2O平台瞄准B端赢利点 (Eleme entra nel settore della supply chain alimentare, la piattaforma O2O mira ai punti di profitto del mercato B2B), in "Xinhua wang 新华网 (Xinhuanet)", 31-10-2015, <https://news.ifeng.com>, 15-06-2024.

non solo ampliato il modello di business di Eleme, ma ha anche ottimizzato l'efficienza della catena di fornitura per i ristoranti partner, contribuendo a una migliore gestione delle risorse³⁶⁷.

Nel frattempo, l'azienda ha anche compiuto investimenti significativi nel settore logistico, istituendo una rete di distribuzione in collaborazione con *Didi*, che comprende sia veicoli a due che a quattro ruote, soddisfacendo così in modo efficace le crescenti richieste di consegna rapida e affidabile nel contesto urbano³⁶⁸. L'acquisizione di *Baidu Waimai* nel 2017 ha ulteriormente rafforzato la sua posizione di leadership nel mercato³⁶⁹, portando l'azienda a detenere il 53,4% del mercato cinese di consegna di cibo e altri beni a domicilio, raggiungendo il traguardo di 295 milioni di yuan (circa 37,5 milioni di euro) in consegne, una forza lavoro di 3 milioni di fattorini e 300 milioni di ordini processati³⁷⁰.

Ruolo dei fattorini

Eleme gestisce direttamente i propri addetti alla consegna del cibo e altri beni a domicilio e coordina le attività in base ai luoghi di consegna, consentendo così un controllo completo sull'intera catena di fornitura, dall'ordinazione online fino alla consegna a domicilio, e grazie alla tecnologia di intelligenza artificiale fornita da *Baidu Waimai*, l'azienda è riuscita a entrare nel mercato di fascia alta del settore delle consegne alimentari³⁷¹. I fattorini di Eleme, nonostante affrontino difficoltà significative, sono essenziali per l'operatività quotidiana dell'azienda, come dimostrano i numeri seguenti: tra maggio 2022 e settembre 2023, la

³⁶⁷ *Eleme jinjun shicai gongying lian lingyu O2O pingtai miaozhun B2B duan yingli dian* 饿了么进军食材供应链领域O2O平台瞄准B端赢利点 (Eleme entra nel settore della supply chain alimentare, la piattaforma O2O mira ai punti di profitto del mercato B2B), in “Xinhua wang 新华网 (Xinhuanet)”, 31-10-2015, <https://news.ifeng.com>, 15-06-2024.

³⁶⁸ PAN Fuda 潘福达, *Eleme waimai you Didi siji lai song* 饿了么外卖由滴滴司机来送 (Le consegne di Eleme effettuate dai conducenti Didi), in “Zhongguo ribao 中国日报 (China Daily)”, 28-11-2015, <https://covid-19.chinadaily.com.cn>, 15-06-2024.

³⁶⁹ *Baidu ba Baidu Waimai wu yi meiyuan jian mai gei Eleme, hai shunbian maile san yi meiyuan liuliang ne* 百度把百度外卖5亿美元贱卖给饿了么, 还顺便卖了3亿美元流量呢 (Baidu vende Baidu Waimai a Eleme per 500 milioni di dollari a un prezzo scontato, includendo anche 300 milioni di dollari in traffico), in “Sohu 搜狐”, 21-08-2017, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

³⁷⁰ Boidurjo Rick MUKHOPADHYAY, Chris R. CHATWIN, “The Significance of Herzberg and Taylor for the Gig Economy of China: Evaluating Gigger Incentives for Meituan and Eleme”, in *International Journal of Applied Behavioral Economics*, 9, 4, 10-2020, pp. 1-17.

³⁷¹ *ibidem*.

piattaforma contava più di 4 milioni di fattorini attivi, di cui circa 367.000 precedentemente in condizioni di povertà e una rappresentanza femminile del 7,5%³⁷².

4.2. Descrizione e analisi dei casi studio

La relazione tra piattaforme digitali e lavoratori si inserisce in un contesto giuridico ambiguo, complicando l'accesso ai ricorsi legali, ma, nonostante la mancanza di organizzazione e potere contrattuale, i lavoratori delle piattaforme in Cina continuano a esprimere le loro lamentele e a presentare richieste tramite azioni collettive o proteste individuali³⁷³. Inoltre, alcuni lavoratori hanno denunciato obiettivi di consegna irrealistici e le sanzioni imposte per recensioni negative, ordini annullati o ritardi nelle consegne³⁷⁴.

Sebbene dal 2021 il governo cinese abbia tentato di regolamentare le aziende di piattaforme, il sindacato ufficiale non è riuscito a organizzare efficacemente i lavoratori né a instaurare una vera consultazione collettiva nel settore, lasciando così i lavoratori delle piattaforme senza una rappresentanza adeguata³⁷⁵. Coloro che hanno cercato di unirsi, come nel caso di Chen Guojiang, un noto sostenitore dei diritti dei lavoratori delle consegne arrestato nel febbraio 2021 e di cui si parlerà in seguito, hanno dovuto affrontare gravi conseguenze³⁷⁶.

4.2.1. Contesto

Come si è visto nei capitoli precedenti, con l'aumento della proporzione di lavoratori su piattaforme digitali all'interno dell'ampia forza lavoro cinese, si è registrato un parallelo incremento delle controversie e degli incidenti legati a tali piattaforme, fenomeno che ha sollevato diverse complesse questioni legali riguardanti la responsabilità, la copertura assicurativa, le spese mediche e altre forme di compensazione correlate. Le sanzioni imposte

³⁷² Eleme 饿了么, *Eleme er ling er er - er ling er san shehui zeren* 饿了么2022-2023社会责任 (Il rapporto sulla responsabilità sociale di Eleme, 2022-2023), 2023.

³⁷³ *Food Delivery Workers Take Action Against Low Pay and "Tyrannical" Policies*, in "China Labour Bulletin", 30-06-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

³⁷⁴ *ibidem*.

³⁷⁵ *High-level Guidance on Platform Employment Lacks Teeth*, in "China Labour Bulletin", 23-09-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

³⁷⁶ *Food Delivery Worker Activist Accused of "Picking Quarrels"*, in "China Labour Bulletin", 25-03-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

dalle piattaforme digitali per consegne tardive e recensioni negative da parte dei clienti incentivano fortemente i lavoratori a infrangere le normative sulla sicurezza stradale, creando rischi significativi non solo per la propria incolumità, ma anche per quella di altri conducenti e pedoni. Per rispettare i rigorosi tempi imposti dalle piattaforme ed evitare le conseguenti multe, è diventata purtroppo una pratica comune per i lavoratori delle piattaforme attraversare incroci con il semaforo rosso, procedere contromano e infilarsi pericolosamente tra veicoli più grandi, comportamenti che inevitabilmente aumentano il rischio di incidenti stradali.

Le statistiche pubblicate dall'Ufficio di Pubblica Sicurezza di Shanghai rivelano che, nel mese di settembre 2020, si sono verificate oltre 43.000 infrazioni al codice della strada di vario tipo da parte dei fattorini³⁷⁷. Nel corso dello stesso anno, la città ha riportato 423 incidenti stradali legati al settore delle consegne espresse, che hanno provocato 7 decessi e 347 feriti, determinando una media di circa un incidente al giorno³⁷⁸. Molti di questi incidenti presentano un grado di gravità notevole, e i lavoratori coinvolti, insieme alle loro famiglie, spesso affrontano grandi difficoltà nel cercare di ottenere un risarcimento dalle aziende di consegna per i danni subiti³⁷⁹.

Nel corso del 2020, un fattorino di 43 anni residente a Pechino è tragicamente morto mentre si stava apprestando a consegnare un ordine di cibo a domicilio³⁸⁰; nonostante avesse acquistato una polizza assicurativa contro gli infortuni tramite la piattaforma Eleme, la società ha sostenuto che egli non fosse un loro dipendente diretto, e si è dunque limitata a offrire alla famiglia del lavoratore un risarcimento di soli 2.000 yuan (circa 254 euro)³⁸¹. Meno di due settimane dopo, nella città di Taizhou, situata nella provincia di Jiangsu, un altro fattorino di

³⁷⁷ WANG Haiyan 王海燕, *Waimai xiaoge songcan yin jiaotong shigu zhiren siwang shei fuze? Shanghai lifa mingque: suoshu qiye yifa chengdan zeren* 外卖小哥送餐因交通事故致人死亡谁负责? 上海立法明确:所属企业依法承担责任 (Chi è responsabile quando un fattorino di consegna di cibo a domicilio causa un incidente mortale? La legislazione di Shanghai chiarisce: l'azienda di appartenenza è legalmente responsabile), in "Xinlang xinwen 新浪新闻 (Sina News)", 26-02-2021, <https://news.sina.cn>, 15-06-2024.

³⁷⁸ *ibidem*.

³⁷⁹ *ibidem*.

³⁸⁰ *Trade Union Officials Distance Themselves From Food Delivery Workers' Suffering*, in "China Labour Bulletin", 05-07-2021, <https://clb.org.hk> 15-06-2024; Che PAN, Minghe HU, *China's Eleme Stirs Outcry After Initial Low Compensation for Delivery Worker's Death*, in "South China Morning Post", 08-01-2021, <https://www.scmp.com>, 15-06-2024.

³⁸¹ *ibidem*.

47 anni si è dato fuoco davanti all'ufficio locale di Eleme in segno di protesta per il mancato pagamento del suo stipendio³⁸². Inoltre, nell'agosto del 2022, sempre nella città di Taizhou, un altro lavoratore delle consegne di cibo e altri beni a domicilio ha deciso di accoltellarsi davanti alla sottostazione di consegna alla quale era assegnato, manifestando così la sua disperazione e protestando per le multe inflittele e per il salario che non gli era stato corrisposto³⁸³.

In questi e in numerosi altri casi simili, i lavoratori si trovano in una condizione di impossibilità nel ricorrere ai meccanismi giuridici che normalmente sarebbero disponibili per la risoluzione di tali controversie lavorative, in quanto – come è stato discusso nei capitoli precedenti – le piattaforme digitali rifiutano di riconoscere legalmente i lavoratori come dipendenti, qualificandoli invece come lavoratori autonomi che forniscono servizi su base contrattuale. Di conseguenza, le tradizionali forme di ricorso legale non risultano né accessibili né efficaci nelle controversie di lavoro che coinvolgono i lavoratori delle piattaforme: quando questi lavoratori tentano di ottenere assistenza attraverso l'arbitrato delle controversie lavorative o mediante il contenzioso civile, spesso non riescono nemmeno a superare il primo ostacolo nel processo di risoluzione delle controversie, ossia il riconoscimento giuridico di un rapporto di lavoro formale.

I lavoratori che decidono di registrarsi su una piattaforma digitale sono tenuti ad accettare una serie di accordi elettronici che dichiarano chiaramente l'assenza di un rapporto di lavoro formale tra loro e l'azienda; di fatto, questi accordi costringono i lavoratori a rinunciare ai loro diritti lavorativi, e sono stati ripetutamente approvati e legittimati in più sedi giudiziarie. Un esempio significativo di questa dinamica è rappresentato dal caso di un lavoratore di consegna di cibo e altri beni a domicilio di Meituan che è deceduto mentre era in servizio, e la validità dell'accordo che aveva sottoscritto è stata confermata sia da un tribunale distrettuale

³⁸² *Trade Union Officials Distance Themselves From Food Delivery Workers' Suffering*, in "China Labour Bulletin", 05-07-2021, <https://clb.org.hk> 15-06-2024; HAN Qian 韩谦, LI Tong 李彤, WANG Huanrong 王焕熔, YANG Baolu 杨宝璐, *Zifen de Eleme qeshou: gongzi beikou wu qian yuan, duoci taoyao weiguo er qingsheng* 自焚的饿了么骑手: 工资被扣5000元, 多次讨要未果而轻生 (Il fattorino di Eleme che si è dato fuoco: gli erano stati trattenuti 5000 yuan dal salario e, dopo ripetuti tentativi di recupero falliti, si è tolto la vita), in "Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)", 16-01-2021, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

³⁸³ *Food Delivery Driver Stabs Self in Protest Over Fines and Unpaid Wages*, in "China Labour Bulletin", 30-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

che da un tribunale municipale della provincia di Jiangsu³⁸⁴. Il lavoratore in questione aveva accettato un contratto elettronico con numerosi moduli di consenso relativi ai termini e alle condizioni imposti dalla piattaforma, evidenziando come i lavoratori, pur di aderire a tali piattaforme e ottenere un impiego, siano costretti ad accettare condizioni che li privano delle tutele e dei diritti normalmente garantiti ai lavoratori dipendenti, permettendo così alle piattaforme digitali di evitare responsabilità legali e obblighi nei confronti dei lavoratori.³⁸⁵

Il contratto di registrazione per i fattorini della piattaforma Meituan stabilisce che:

*“Dopo aver inserito le informazioni richieste nella pagina di registrazione, letto e accettato questo accordo, e completato tutte le procedure di registrazione, sarà considerato che avete letto, compreso e accettato integralmente tutti i termini di questo accordo e che avete stipulato un contratto con l’azienda, diventandone lavoratori”*³⁸⁶ ³⁸⁷.

Inoltre, è presente una casella da selezionare con la dicitura:

*“Ho letto e accetto il contratto di servizio della piattaforma di crowdsourcing, il contratto di lavoro e il contratto di servizio di pagamento per gli utenti del portafoglio”*³⁸⁸ ³⁸⁹.

In base a queste particolari clausole del contratto, il tribunale della provincia di Jiangsu ha negato la presenza di un rapporto di lavoro formale tra il lavoratore e la piattaforma, determinando che l’accordo stipulato tra la società e il lavoratore deceduto fosse, in realtà, un rapporto di lavoro tale per cui, dal punto di vista legale, né Meituan né eventuali intermediari erano legalmente tenuti a corrispondere un risarcimento per infortunio sul posto di lavoro o

³⁸⁴ *Shoushanghou de waimaiyuan: laodong guanxi nan rending* 受伤后的外卖员:劳动关系难认定 (Il fattorino di cibo a domicilio infortunato: difficile il riconoscimento del rapporto di lavoro), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 25-10-2019, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

³⁸⁵ *ibidem*.

³⁸⁶ Meituan 美团, *Meituan Dianping pingtai yonghu fuwu xieyi* 美团点评平台用户服务协议 (Accordo di servizio per gli utenti della piattaforma Meituan Dianping), 15-11-2018.

³⁸⁷ Traduzione mia.

³⁸⁸ Meituan 美团, *Meituan Dianping pingtai yonghu fuwu xieyi* 美团点评平台用户服务协议 (Accordo di servizio per gli utenti della piattaforma Meituan Dianping), 15-11-2018.

³⁸⁹ Traduzione mia.

per decesso, in quanto tali obblighi sono previsti esclusivamente per i rapporti di lavoro formali³⁹⁰.

Secondo le normative vigenti, la costituzione di un rapporto di lavoro formale avviene attraverso la stipula di un contratto di lavoro scritto sottoscritto sia dal datore di lavoro che dal dipendente, e che deve contenere informazioni dettagliate sulla natura specifica del lavoro, le qualifiche richieste e altre informazioni pertinenti³⁹¹. Tuttavia, nell'ambito dell'economia delle piattaforme, il processo di contrattazione del lavoro assume una connotazione unilaterale, in cui non sussiste una parità tra i lavoratori e l'azienda. In particolare, esiste una disparità informativa sfavorevole ai lavoratori che spesso non sono consapevoli dei diritti e degli interessi a cui rinunciano nel momento in cui si registrano sulla piattaforma per lavorare. In effetti, i lavoratori scaricano l'app della piattaforma, registrano i propri account fornendo solo informazioni di base, completano un processo di verifica dell'identità e successivamente selezionano alcune caselle per indicare di aver letto e accettato una lunga lista di termini e condizioni. L'applicazione registra automaticamente il processo come completato, senza che vi sia alcun intervento umano da parte della piattaforma; di conseguenza, se i lavoratori desiderano lavorare per la piattaforma, devono accettare con un solo *clic* le condizioni imposte.³⁹²

In assenza di un contratto di lavoro formale, l'attuale legislazione riconosce modalità alternative per definire un rapporto di lavoro formale: un comunicato del 2005 emanato dal MOHRSS fornisce delle linee guida per l'identificazione dei rapporti di lavoro, stabilendo che la dimostrazione del pagamento dei salari, le prestazioni di sicurezza sociale, i certificati di lavoro, i registri di frequenza lavorativa o altra documentazione pertinente può essere considerata prova valida per la constatazione legale dell'istituzione di un rapporto di lavoro

³⁹⁰ *Shoushanghou de waimaiyuan: laodong guanxi nan rending* 受伤后的外卖员:劳动关系难认定 (Il fattorino di cibo a domicilio infortunato: difficile il riconoscimento del rapporto di lavoro), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 25-10-2019, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

³⁹¹ *Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui* 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 2, artt. 16-17.

³⁹² *Workers' Rights and Labour Relations in China*, in “China Labour Bulletin”, 10-07-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

formale³⁹³. L'obiettivo di questo comunicato era di riequilibrare le dinamiche di potere sul posto di lavoro, dove è responsabilità del datore di lavoro stipulare i contratti; tuttavia, l'assenza di tali contratti nel settore analizzato, rende difficile per i lavoratori rivendicare i propri diritti nei confronti del datore di lavoro, in quanto è riconosciuta l'esistenza di rapporti di lavoro anche in assenza di un contratto formale.

Infatti, anche quando i lavoratori forniscono documentazione dimostrante il pagamento del salario o registri di frequenza del lavoro, le aziende delle piattaforme riescono spesso a eludere l'istituzione di rapporti di lavoro con i fattorini, affermando dinanzi al tribunale che esse offrono unicamente servizi di informazione ai lavoratori, senza supervisionarli fisicamente né pagare direttamente i loro salari. Un'indagine ha rivelato che, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro tra i fattorini e la società Meituan, la corte ha ripetutamente stabilito che l'azienda non intratteneva rapporti di lavoro diretti con i lavoratori³⁹⁴.

Sebbene sia quindi impossibile instaurare un rapporto di lavoro diretto con le aziende delle piattaforme, alcuni lavoratori sono riusciti a vincere le loro controversie lavorative contro gli intermediari. Un esempio significativo si è verificato nel maggio 2021, quando un fattorino di Eleme di 27 anni, è deceduto durante un'attività di team building organizzata da un centro di distribuzione locale nella provincia di Anhui³⁹⁵. La moglie del lavoratore ha denunciato online il fatto che Eleme subappaltava il lavoro a terzi, i quali gestivano direttamente i lavoratori, eludendo così le responsabilità lavorative e fiscali, costringendo i fattorini a operare come appaltatori indipendenti. La famiglia del lavoratore ha portato la questione all'arbitrato del lavoro e ha ottenuto una vittoria, che ha portato la società a presentare appello, ma un anno dopo il giudice ha confermato la sentenza arbitrale, stabilendo un rapporto di lavoro di fatto

³⁹³ Zhonghuanmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu quelì laodong guanxi youguan shixiang de tongzhi* 关于确立劳动关系有关事项的通知 (Avviso riguardante le questioni relative alla definizione del rapporto di lavoro), n. 12, promulgato il 28-07-2011.

³⁹⁴ *Fatingshang de waimaiyuan: waimai pingtai de laodong guanxi de rending weihe ruci duo bian?* 法庭上的外卖员: 外卖平台的劳动关系的认定为何如此多变? (Il fattorino di cibo a domicilio in tribunale: perché il riconoscimento del rapporto di lavoro sulla piattaforma di consegna è così variabile?), in "Ling Boke 2021.Q2 零博客 2021.Q2 (Zero Blog 2021.Q2)", 11-06-2021, <https://agora0.gitlab.io>, 15-06-2024.

³⁹⁵ *Food Delivery Rider Dies on Anhui Mountain, Family Wins Legal Battle to Establish De Facto Labour Relationship*, in "China Labour Bulletin", 15-02-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

tra il lavoratore e il centro di distribuzione locale, e stabilendo inoltre che, in quanto fornitore di servizi di consegna, l'azienda doveva assumersi le responsabilità e gli obblighi di un datore di lavoro.³⁹⁶

Oltre alla problematica dovuta alle aziende di piattaforme che registrano i lavoratori come appaltatori indipendenti, si aggiunge il problema della frammentazione dell'industria delle consegne, che complica ulteriormente la questione dei rapporti di lavoro. Un esempio emblematico di questa situazione è il caso dell'infortunio di un fattorino di Meituan³⁹⁷. Nel tentativo di ottenere un risarcimento per l'infortunio sul lavoro, sono state identificate cinque entità distinte: la società della piattaforma, una società che ha assegnato gli ordini di lavoro, un'altra che ha pagato l'assicurazione, una che ha erogato lo stipendio e infine una che ha gestito le tasse. Il lavoratore in questione era impegnato nella consegna a tempo pieno utilizzando esclusivamente l'app di consegna Meituan, ma ogni giorno iniziava e terminava il suo turno in base agli orari stabiliti dal centro di distribuzione locale e non poteva rifiutare gli ordini organizzati dal sistema, indipendentemente dai periodi di alto traffico o condizioni meteorologiche avverse. Inoltre, i periodi di riposo e le vacanze richiedevano l'approvazione del centro locale. Nonostante ciò, il lavoratore non è riuscito a ritenere legalmente responsabile il centro di distribuzione locale, e le sue accuse contro le altre entità sopra elencate non hanno avuto successo: dopo due anni e cinque procedimenti giudiziari distinti, non è stato stabilito alcun rapporto di lavoro.³⁹⁸

4.2.2. Cronologia degli eventi

Nel 2016, le proteste dei fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio sono state registrate per la prima volta nella Mappa degli scioperi del bollettino del lavoro in Cina

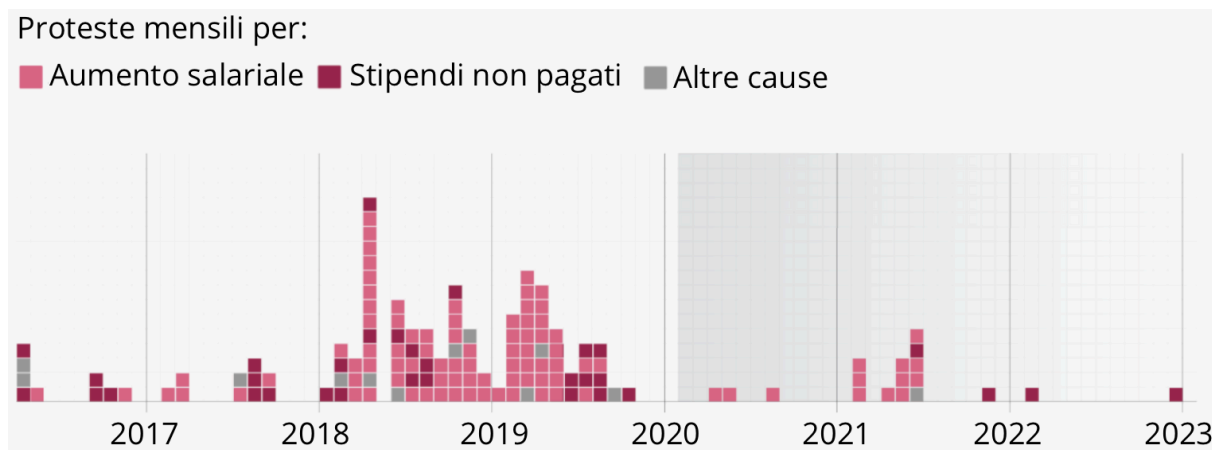
³⁹⁶ *Food Delivery Rider Dies on Anhui Mountain, Family Wins Legal Battle to Establish De Facto Labour Relationship*, in "China Labour Bulletin", 15-02-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

³⁹⁷ YAO Yimeng 姚怡梦, *Yi waimai xiaoge gongshang weiquan anjing qianshe wu jia gongsi* 一外卖小哥工伤维权案竟牵涉5家公司 (Un caso di tutela dei diritti per infortunio sul lavoro di un fattorino coinvolge ben cinque aziende), in "Zhonggongwang 中工网 (Workercn)", 25-03-2022, <https://www.workercn.cn>, 15-06-2024.

³⁹⁸ *ibidem*.

Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu 中国劳工通讯工人集体行动地图 (China Labour Bulletin Strike Map)³⁹⁹.

Grafico 4: Proteste dei fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio⁴⁰⁰



Dal grafico 4 soprastante è possibile osservare un primo aumento e poi una significativa diminuzione degli scioperi: nel 2017 si sono verificati solo dieci scioperi da parte dei fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio, ma nel 2019 sono aumentati a quarantacinque. Nel 2020, molti lavoratori disoccupati a causa dall’epidemia si sono riversati nell’industria della consegna di cibo e altri beni a domicilio, e, sebbene le condizioni di lavoro fossero peggiorate, le proteste dei lavoratori sono diminuite notevolmente, registrando in un anno solo tre proteste. Nel 2021, con la ripresa della produzione economica, è aumentata anche la resistenza dei lavoratori delle piattaforme.

I dati raccolti⁴⁰¹ mostrano che i lavoratori del settore hanno avanzato una varietà di richieste negli ultimi cinque anni, passando da semplici rivendicazioni salariali a contestazioni riguardanti l’aumento dei salari stessi, il pagamento degli straordinari, la mancanza di

³⁹⁹ *Cong jiti bagong dao geti kangyi, waimaiqishou you geng bei dazhong lijie ma?* 从集体罢工到个体抗议, 外卖骑手有更被大众理解吗? (Dallo sciopero collettivo alla protesta individuale: i fattorini di cibo a domicilio sono più compresi dal pubblico?), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 16-07-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴⁰⁰ *Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu* 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l’utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 01-2016 al 12-2023.

⁴⁰¹ *ibidem*.

supervisione e le pessime condizioni lavorative. Nel 2016, le proteste finalizzate a ottenere un aumento salariale rappresentavano solo il 22,2% del totale, percentuale aumentata costantemente, fino a registrare dieci casi su dodici solo nella prima metà del 2021.

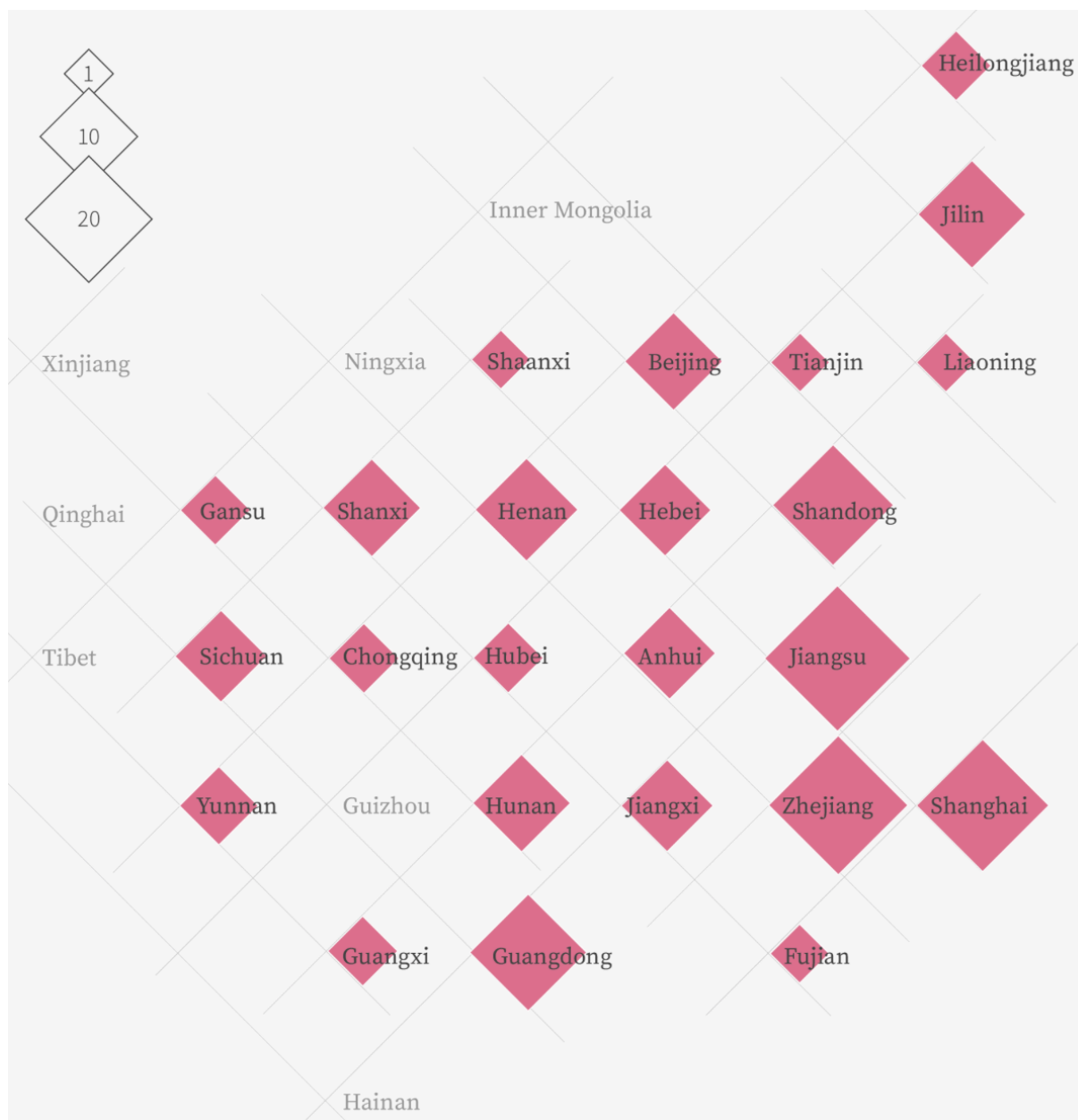
La voce dei lavoratori che chiedono aumenti salariali si fa sempre più forte e determinata, poiché il trasferimento dei costi operativi da parte delle imprese influisce direttamente sulle condizioni di vita dei lavoratori, aggravando ulteriormente la loro situazione. Questo accade perché i due principali giganti delle piattaforme di consegna, Meituan ed Eleme, continuano a ridurre il prezzo unitario della consegna e a incrementare le multe, alimentando così la crescente insoddisfazione tra i lavoratori⁴⁰².

Le manifestazioni dei lavoratori delle consegne hanno raggiunto un picco nel 2018⁴⁰³, quando i fattorini di consegna di cibo e altri beni a domicilio di oltre una dozzina di città, tra cui Chongqing, Hefei, Shanghai, Yantai e Linyi, hanno avviato azioni di protesta collettiva tra maggio e giugno come si può vedere dal grafico 5 sottostante.

⁴⁰² *Waimai pingtai tiaozheng peisong shijian youmingwushi. Qishou: xuyao gonghui zuzhi* 外卖平台调整配送时间有名无实。骑手:需要工会组织 (La regolazione dei tempi di consegna sulla piattaforma di cibo a domicilio è solo nominale. I fattorini: c'è bisogno di un'organizzazione sindacale), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 21-09-2020, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴⁰³ *Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu* 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l'utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 01-2016 al 12-2023.

Grafico 5: Proteste dei lavoratori delle consegne di cibo e altri beni a domicilio in tutta la Cina per chiedere una giusta retribuzione, maggio-giugno 2018⁴⁰⁴



In particolare, i lavoratori delle consegne di cibo e altri beni a domicilio hanno iniziato a creare collegamenti tra di loro attraverso Internet per avere un aiuto reciproco e attuare le azioni collettive attraverso l'auto-organizzazione. Tra le iniziative più note ed efficaci vi è

⁴⁰⁴ *Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu* 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “*Zhongguo laogong tongxun* 中国劳工通讯 (*China Labour Bulletin*)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l'utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 05-2018 al 06-2018.

indubbiamente l'Alleanza dei fattorini delle consegne *waisong jianghu qishi lianmeng* 外送江湖骑手联盟, fondata nel 2019 da Chen Guojiang⁴⁰⁵, il quale, attraverso la creazione e l'aggiunta di colleghi ad un account pubblico su WeChat, e la registrazione di video relativi al lavoro, ha aiutato i lavoratori a risolvere le controversie lavorative. Inoltre, ha fatto sì che le aziende rispondessero agli incidenti che danneggiavano i diritti dei lavoratori diffondendo la voce del gruppo dei fattorini attraverso piattaforme di video online. In totale, ha istituito sedici diversi gruppi che raggiunsero oltre 14.000 lavoratori di consegna di cibo e altri beni a domicilio.

L'obiettivo dei gruppi WeChat era quello di costituirsi come una piattaforma di mutuo sostegno e supporto legale per i lavoratori, privi di potere contrattuale, in un contesto in cui le piattaforme esercitavano un controllo unilaterale. Chen ha denunciato la repressione dei lavoratori da parte delle piattaforme, documentando la loro vita quotidiana tramite interviste e video, e criticando le evidenti violazioni delle leggi sul lavoro da parte delle piattaforme, incluse le sanzioni inflitte ai lavoratori per ritardi nelle consegne e altri comportamenti scorretti. Ha inoltre auspicato che le autorità istituiscano un'organizzazione sindacale specifica per i fattorini, in grado di negoziare a nome dei lavoratori e delle piattaforme, e che i governi locali assumano l'iniziativa di regolamentare e applicare gli standard lavorativi nel settore delle consegne, evitando che le aziende possano sfruttare arbitrariamente i fattorini.⁴⁰⁶

Poco prima del capodanno lunare nel febbraio 2021, Chen e altri lavoratori hanno messo in discussione la campagna bonus in sette fasi di Eleme, accusando la piattaforma di ingannare i lavoratori. La campagna, della durata di sette giorni, incoraggiava i fattorini a rimanere e lavorare a Pechino piuttosto che tornare a casa per le vacanze, ma i lavoratori hanno trovato difficile completare la sesta fase, fallendo così nel raggiungere il bonus completo di 8.200 yuan (circa 1.044 euro). Il 19 febbraio, il microblog ufficiale di Eleme ha risposto pubblicamente alla questione, scusandosi con i lavoratori e promettendo di compilare un elenco di tutti gli ordini con deviazioni e fornire ulteriori attività di compensazione.⁴⁰⁷

Nonostante ciò, il 28 febbraio 2021, Chen Guojiang è stato arrestato dalla polizia di Pechino con l'accusa di provocazione e disturbo dell'ordine pubblico, il che ha portato alla chiusura

⁴⁰⁵ *Food Delivery Worker Activist Accused of "Picking Quarrels"*, in "China Labour Bulletin", 25-03-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴⁰⁶ *ibidem*.

⁴⁰⁷ *ibidem*.

dell'account ufficiale, accusato di violazione della legge sulla sicurezza informatica della RPC⁴⁰⁸. Il 3 gennaio 2022, dopo essere scomparso per dieci mesi, Chen ha annunciato il suo rilascio pubblicando un video di 34 secondi su WeChat.

La soppressione dei gruppi di mutuo sostegno dei lavoratori, unitamente all'afflusso di lavoratori disoccupati verso le piattaforme di consegna di cibo e altri beni a domicilio durante la pandemia, ha intensificato la concorrenza all'interno del settore e indebolito il potere collettivo dei lavoratori. Nonostante la successiva ondata di riduzioni dei prezzi, numerosi lavoratori, recentemente entrati nelle piattaforme e privi dell'esperienza delle condizioni retributive più favorevoli di alcuni anni fa, non percepiscono la stessa forte insoddisfazione per i bassi salari. Inoltre, molti nuovi lavoratori considerano il lavoro di fattorino come un'occupazione temporanea e sono riluttanti a esprimere il loro malcontento riguardo alle misure adottate dalla piattaforma, come la pressione sui prezzi e le sanzioni. Di conseguenza, il livello di insoddisfazione, un tempo elevato, è stato represso e il numero di azioni collettive dei lavoratori ha registrato una considerevole diminuzione negli ultimi anni⁴⁰⁹.

4.3. Implicazioni dei casi studio

4.3.1. Nuove normative in materia di tutela del lavoro mediante piattaforme

A partire dalla politica di riforma e apertura promossa da Deng Xiaoping, lo Stato e il capitale sono stati strettamente intrecciati⁴¹⁰, fenomeno particolarmente evidente nell'industria tecnologica cinese nell'ultimo decennio. Ad esempio, lo Stato impone alle aziende di social media di effettuare autonomamente la moderazione dei contenuti, mentre intere categorie di

⁴⁰⁸ *Zuzhi huzhu pingtai biaoda qishou buman waimaiqishou mengzhu bei bu* 组织互助平台表达骑手不满 外卖骑手盟主被捕 (L'organizzazione di una piattaforma di mutuo aiuto per esprimere il malcontento dei fattorini: il leader dei fattorini di cibo a domicilio è stato arrestato), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 05-01-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴⁰⁹ *Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu* 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l'utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 01-2016 al 12-2023.

⁴¹⁰ Lin ZHANG, Julie Yujie CHEN, “A Regional and Historical Approach to Platform Capitalism: The Cases of Alibaba and Tencent”, in *Media, Culture & Society*, 44, 8, 15-10-2022, pp. 1454-1472.

contenuti sono state vietate dalle autorità. Inoltre, le normative sui giochi hanno limitato le ore di operatività online e numerose aziende sono state coinvolte nel donare ingenti somme a campagne politiche. Sebbene vi sia una tendenza globale verso la regolamentazione dei giganti tecnologici, l'ambiente normativo in Cina, inclusi gli standard lavorativi nell'economia delle piattaforme, appare più favorevole per i lavoratori.⁴¹¹

Il 16 luglio 2021, diversi ministeri e commissioni nazionali hanno collaborato per adottare la prima guida nazionale che regola le aziende operanti sulle piattaforme⁴¹². Questo documento ha rappresentato un passo fondamentale verso la regolamentazione del settore e l'obiettivo principale della guida era quello di garantire una concorrenza leale, proteggere i diritti dei lavoratori e degli utenti, e promuovere lo sviluppo sostenibile dell'economia digitale⁴¹³. Il MOHRSS, la Commissione Nazionale per lo Sviluppo e la Riforma, il Ministero dei Trasporti, l'ACFTU e altri otto ministeri e commissioni hanno pubblicato le "Opinioni guida sulla protezione dei diritti e degli interessi di lavoro e sicurezza sociale dei lavoratori impegnati in nuove forme di occupazione"⁴¹⁴, attuando un tentativo di regolamentazione complessiva dell'occupazione nelle piattaforme e di miglioramento di alcune lacune delle leggi esistenti per proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Poco dopo, il 26 luglio 2021, sono state adottate opinioni guida specifiche per l'industria della consegna di cibo e altri beni a domicilio, dopo che sette dipartimenti hanno congiuntamente emesso le "Opinioni guida relative all'attuazione della responsabilità delle piattaforme di consegna di cibo per salvaguardare efficacemente i diritti e gli interessi dei lavoratori delle

⁴¹¹ Lin ZHANG, Julie Yujie CHEN, "A Regional and Historical Approach to Platform Capitalism: The Cases of Alibaba and Tencent", in *Media, Culture & Society*, 44, 8, 15-10-2022, pp. 1454-1472.

⁴¹² Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de zhidao yijian* 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 (Linee guida per la tutela dei diritti lavorativi dei lavoratori delle nuove forme di occupazione), n. 56, promulgate il 16-07-2021.

⁴¹³ *High-level Guidance on Platform Employment Lacks Teeth*, in "China Labour Bulletin", 23-09-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴¹⁴ Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de zhidao yijian* 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 (Linee guida per la tutela dei diritti lavorativi dei lavoratori delle nuove forme di occupazione), n. 56, promulgate il 16-07-2021.

consegne”⁴¹⁵, che - tra le varie cose - proibiscono alle piattaforme di consegna di utilizzare l’algoritmo come requisito di valutazione, allentano i tempi di consegna e richiedono che le piattaforme e i partner terzi forniscano un’assicurazione sociale ai fattorini in base ai rapporti di lavoro.

Dopo anni di sviluppo disinibito, l’industria delle piattaforme ha preso atto di questi regolamenti e ha iniziato a introdurre alcune nuove misure per apportare modifiche alla progettazione degli algoritmi e alla sicurezza sociale dei lavoratori.

Nel dicembre 2021, ad esempio, Eleme ha annunciato un potenziamento del suo sistema di tutela dei lavoratori, introducendo tempi di consegna più flessibili per scenari di consegna complessi, come in caso di pioggia intensa, chiusure stradali temporanee, ritardi nella preparazione degli ordini da consegnare da parte dei commercianti e impossibilità di raggiungere i clienti, permettendo ai lavoratori di richiedere manualmente tempi di consegna prolungati⁴¹⁶. Nel 2022, invece, Meituan ha implementato due modifiche: la prima consente ai lavoratori di scegliere di non accettare nuovi ordini in circostanze eccezionali, quali danni ai veicoli, e di selezionare un’opzione per accettare ordini contemporaneamente per gestire autonomamente il ritmo delle consegne; la seconda modifica riguarda il calcolo del tempo di consegna, includendo il tempo per eventi accidentali come la lenta fornitura degli ordini da consegnare da parte dei commercianti, condizioni di traffico sfavorevoli e altre situazioni al di fuori del controllo del lavoratore, con l’obiettivo di ridurre la probabilità che il lavoratore superi il tempo di consegna previsto⁴¹⁷.

⁴¹⁵ Guojia shichang jian du guan li zong ju 国家市场监督管理总局 (Amministrazione statale per la regolazione del mercato), *Guanyu luoshi wangluo canyin pingtai zeren qieshi wei hu waimai songcanyuan quanyi de zhidao yijian* 关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见 (Linee guida sull’attuazione delle responsabilità delle piattaforme di ristorazione online per tutelare concretamente i diritti dei fattorini di cibo a domicilio), n. 38, promulgate il 26-07-2021.

⁴¹⁶ NIU Guyue 牛谷月, *Eleme shengji qishi baozhang tixi — cong wuge weidu tisheng qishi tiyan* 饿了么升级骑士保障体系——从五个维度提升骑士体验 (Aggiornamento del sistema di protezione dei rider da parte di Eleme: miglioramento dell’esperienza dei rider su cinque dimensioni), in “Sohu 搜狐”, 17-12-2021, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

⁴¹⁷ *Meituan waimai: qishou ke xiugai “tongshi jiedanliang” zixing shezhi jiedan shangxian* 美团外卖: 骑手可修改“同时接单量”自行设置接单上限 (Meituan Waimai: I fattorini possono modificare il numero di ordini simultanei, impostando autonomamente il limite massimo di ordini accettati), in “Pengpai xinwen 澎湃新闻新闻 (The Paper)”, 10-05-2022, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024.

A causa dell'assenza di un rapporto di lavoro formale, molti lavoratori delle piattaforme non beneficiano di assicurazione sociale o di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il che li rende particolarmente vulnerabili in caso di incidenti; secondo i dati del 2021, infatti, su 468 milioni di persone impiegate nelle aree urbane della Cina, solo 283 milioni erano coperte dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro a livello nazionale, il che implica che circa 200 milioni di lavoratori urbani, probabilmente per la maggior parte appartenenti alla categoria dei lavoratori flessibili dell'economia delle piattaforme, non disponevano di tale copertura⁴¹⁸. Le linee guida di luglio 2021, sopra menzionate, hanno messo in luce questo problema, sottolineando la necessità di stabilire accordi scritti tra imprese e lavoratori per determinare in modo ragionevole i rispettivi diritti e obblighi, al fine di affrontare le difficoltà gestionali derivanti dalla mancanza di rapporti di lavoro formali⁴¹⁹; in linea con queste direttive, nel mese di aprile 2022, una sentenza del tribunale di Qingdao, nella provincia di Shandong, ha stabilito che Eleme dovesse risarcire un lavoratore con oltre 1,09 milioni di yuan (circa 138,8 mila euro) per un incidente sul lavoro, riconoscendo il rapporto di lavoro, che le parti avevano stabilito tramite internet, per certi aspetti simile ad un rapporto di lavoro tradizionale, evidenziando così l'importanza di adattare le normative alle nuove forme di occupazione⁴²⁰.

Il tragico caso del lavoratore che è deceduto improvvisamente mentre consegnava cibo a domicilio a Pechino alla fine del 2020, precedentemente menzionato, sottolinea in modo inequivocabile l'importanza cruciale dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori che operano nell'economia delle piattaforme⁴²¹. Subito dopo l'incidente e il

⁴¹⁸ National Bureau of Statistics of China, *Statistical Communiqué of the People's Republic of China on the 2021 National Economic and Social Development*, 1, 28-02-2022, pp. 1-21.

⁴¹⁹ Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quan yi de zhidao yijian* 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 (Linee guida per la tutela dei diritti lavorativi dei lavoratori delle nuove forme di occupazione), n. 56, promulgate il 16-07-2021.

⁴²⁰ ZHANG Yating 张雅婷, *Eleme bei panpei songcan zhican qishou yi bai jiu wan. Fayuan: shuangfang fuhe guyong guanxi* 饿了么被判赔送餐致残骑手109万。法院：双方符合雇佣关系 (Eleme condannata a risarcire con 1,09 milioni di yuan un fattorino reso disabile durante una consegna. Il tribunale: tra le parti esiste un rapporto di lavoro), in "Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)", 14-04-2022, <https://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

⁴²¹ *Trade Union Officials Distance Themselves From Food Delivery Workers' Suffering*, in "China Labour Bulletin", 05-07-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

conseguente clamore mediatico, la famiglia del lavoratore ha ricevuto un risarcimento esiguo di appena 2.000 yuan (circa 254 euro), oltre a 30.000 yuan (circa 3.821 euro) in assicurazione per infortuni da parte di Eleme. La situazione era ulteriormente aggravata dal fatto che la moglie del lavoratore deceduto era rimasta l'unica fonte di sostentamento per la famiglia, con i costi di istruzione dei loro due figli che ammontavano a 50.000 yuan all'anno (circa 6.369 euro). Sotto la crescente pressione dell'opinione pubblica, solidale con la famiglia del lavoratore deceduto, Eleme ha infine concesso un risarcimento di 600.000 yuan (circa 76.429 euro). Sebbene Eleme abbia offerto questa compensazione al di fuori dei propri obblighi legali, dimostrando una certa lodevole sensibilità, questo caso rappresenta un'eccezione rara in un contesto in cui le aziende delle piattaforme sfruttano sistematicamente le lacune presenti nella legislazione per evitare di garantire i diritti fondamentali a milioni di lavoratori.

4.3.2. Prospettive di cambiamento nel ruolo del sindacato

Le statistiche di cui sopra, hanno ripetutamente dimostrato che i lavoratori delle piattaforme hanno bisogno di forze organizzate per negoziare con le piattaforme e lottare per migliori condizioni di lavoro. Si analizza di seguito se i sindacati possano rappresentare questi lavoratori e come intendano organizzare la loro adesione.

Nel paragrafo 2.3.1 si è discussa l'estensione del principio della libertà di associazione sindacale anche ai lavoratori che non rientrano nella tradizionale categoria dei lavoratori subordinati, basandosi sull'idea che l'affiliazione sindacale dovrebbe dipendere dal reddito da lavoro come sostegno economico primario, piuttosto che dalla natura contrattuale del lavoro⁴²². In particolare, sono inclusi i lavoratori delle piattaforme digitali, i cui compensi potrebbero essere considerati salari⁴²³, anche se ci sono dubbi giuridici sulla definizione del

⁴²² Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gonghui fa* 中华人民共和国工会法, (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n.57, promulgata il 03-04-1992, ultima modifica 24-12-2021, cap. 1, art. 3.

⁴²³ TU Wei 涂伟, WANG Xueyu 王雪玉, "Zhongguo de xin jiuye xingtai he laodongzhe quanyi baozhang" 中国的新就业形态和劳动者权益保障 (La nuova forma di impiego in Cina e la tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione Internazionale del Lavoro*), 103, Ginevra, 01-2024, pp. 1-45.

reddito salariale e sulla legittimità della loro inclusione nei sindacati⁴²⁴. Nonostante queste incertezze, l'ACFTU ha esteso la possibilità di sindacalizzazione anche a questi lavoratori⁴²⁵, soprattutto quando nel 2018, ha incluso i lavoratori delle piattaforme negli “otto grandi gruppi principali”⁴²⁶.

Durante la conferenza stampa che ha segnato il termine del primo trimestre del 2019, l'ACFTU ha esposto una posizione di aperta accoglienza e supporto verso i lavoratori che operano in regimi di impiego flessibile, evidenziando un interesse marcato nel garantire la loro integrazione e il loro benessere, delineando i principali orientamenti e obiettivi per rispondere alle esigenze emergenti dei lavoratori in settori innovativi e in forme di lavoro non tradizionali⁴²⁷. Nello specifico, l'agenda dell'ACFTU per l'anno 2019 si è articolata in quattro principali direttive. La prima direttiva ha puntato ad organizzare con efficienza i lavoratori e ad assicurare la loro pronta adesione al sindacato, in modo da conferire loro un immediato senso di appartenenza e protezione collettiva. Il secondo obiettivo strategico è consistito nel condurre indagini approfondite e ricerche mirate per esplorare le modalità attraverso le quali questi lavoratori possono essere inclusi sotto la copertura delle normative giuridiche esistenti, assicurando loro una tutela legale adeguata. Il terzo punto si è concentrato sulla necessità di fornire servizi di assistenza tempestivi e efficaci, destinati a rispondere in modo diretto e concreto alle necessità quotidiane di questi lavoratori. Infine, il quarto e ultimo pilastro della strategia dell'ACFTU ha riguardato il rafforzamento della guida ideologica e dell'educazione,

⁴²⁴ BAN Xiaohui 班小辉, “Chaoyue laodong guanxi: Pingtai jingxi xia jiti laodong quan de kuozhang ji lujing” 超越劳动关系: 平台经济下集体劳动权的扩张及路径 (Oltre i rapporti di lavoro: l'espansione e il percorso dei diritti collettivi del lavoro nell'economia delle piattaforme), in *Faxue* 法学 (*Law Science*), 8, 03-09-2020, pp. 160-175.

⁴²⁵ *ibidem*.

⁴²⁶ ZHENG Li 郑莉, *Quan zonggonghui zujian tuichu huoche siji deng bada qunti* 全总工会组建突出货车司机等八大群体 (La federazione nazionale cinese dei sindacati ha istituito otto gruppi principali, tra cui i conducenti di camion), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)”, 01-02-2018, <http://acftu.people.com.cn>, 15-06-2024; *ACFTU Announces Big Recruitment Drive in Logistics and Service Industries*, in “China Labour Bulletin”, 11-04-2018, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024; LI Changyu 李昌禹, DENG Jie 邓洁, “Jiang tuidong kuaidi yuan deng bada qunti ruhui” 将推动快递员等八大群体入会 (Otto gruppi principali, compresi i fattorini, verranno promossi per unirsi ai membri), in *Renmin ribao* 人民日报 (*Quotidiano del popolo*), 6, 2018.

⁴²⁷ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Yi jidu lixing xinwen fabuhui* 一季度例行新闻发布会 (Conferenza stampa regolare per il primo trimestre), 2019, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

includendo l'impegno a costruire e consolidare una nuova classe lavorativa, educata e ideologicamente consapevole, capace di assolvere il suo ruolo all'interno della società con responsabilità e impegno.⁴²⁸

Nonostante ciò, la struttura dei nuovi sindacati del settore della consegna a domicilio sembra ricalcare i canoni più tradizionali della sindacalizzazione, preferendo organizzarsi in sindacati unitari o aziendali, piuttosto che in forme più flessibili che potrebbero includere lavoratori delle piattaforme, spesso la spina dorsale del settore⁴²⁹.

Riferendosi nuovamente all'esempio precedentemente menzionato del fattorino di Eleme deceduto a Pechino nel dicembre 2020⁴³⁰, il China Labour Bulletin (CLB) ha contattato la stazione di servizio del sindacato del distretto di Sunhe a Chaoyang, chiedendo se esistesse un sindacato locale per i lavoratori delle consegne ed ottenendo come risposta il fatto che la costituzione dei sindacati avviene tramite la creazione di sindacati aziendali, e che né gli individui né i collettivi possono formare sindacati autonomi⁴³¹.

Nel frattempo, in seguito alla protesta del lavoratore che si è dato fuoco a Taizhou⁴³², nella provincia di Jiangsu, il CLB intervistò la federazione dei sindacati del distretto di Hailing della città di Taizhou, la quale fece notare che, poiché le aziende di consegna non si sono sindacalizzate a livello locale, il sindacato distrettuale non aveva voce in capitolo nella questione. Di conseguenza, il sindacato non ebbe alcun ruolo durante i 18 giorni che

⁴²⁸ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Yi jidu lixing xinwen fabuhui* 一季度例行新闻发布会 (Conferenza stampa regolare per il primo trimestre), 2019, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

⁴²⁹ TAN Qinlu 谭亲璐, *Tianmen chengli shou ge wang yue song can qiye gonghui yi bai er shi qi ming waimai xiao ge youle 'niangjia'* 天门成立首个网约送餐企业工会——127名外卖小哥有了“娘家” (Tianmen istituisce il primo sindacato di società di consegna di cibo online: 127 fattorini hanno una ‘famiglia materna’), in “Hubei ribao 湖北日报 (Hubei Daily)”, 17-07-2018, <http://m.xinhuanet.com>, 15-06-2024; ZHOU Cong 周聪, *Guangzhou shou jia jishi peisong lingyu gonghui chengli wang yue song can yuan youle ziji de 'zhigong zhi jia'* 广州首家即时配送领域工会成立——网约送餐员有了自己的“职工之家” (Il primo sindacato del settore della consegna immediata di Guangzhou è stato fondato: i fattorini delle piattaforme di consegna online ora hanno la loro ‘Casa dei lavoratori’), in “Jinyangwang 金羊网”, 09-01-2019, <https://k.sina.cn>, 15-06-2024.

⁴³⁰ *Trade Union Officials Distance Themselves From Food Delivery Workers' Suffering*, in “China Labour Bulletin”, 05-07-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴³¹ *ibidem*.

⁴³² *ibidem*.

trascorsero dal momento in cui il lavoratore scoprì che i suoi salari erano stati trattenuti fino a quando si diede fuoco.

Anche quando le imprese riescono a organizzare sindacati, le federazioni sindacali, che dovrebbero rappresentare i lavoratori nella lotta per il miglioramento dei loro diritti e interessi, sono spesso controllate dalla federazione locale dei sindacati, con vicepresidenti che sono manager e dirigenti nominati dal sindacato regionale e membri del comitato sindacale designati, invece che eletti dall'assemblea generale⁴³³. Sebbene tali sindacati abbiano raggiunto gli obiettivi e i compiti di costituzione e adesione degli otto grandi gruppi definiti dall'ACFTU sopra menzionati, essi non sono in grado di lottare efficacemente per un miglior trattamento e una maggiore protezione dei dipendenti del settore. Inoltre, poiché l'adesione al sindacato è solo nominale e i lavoratori non pagano quote associative, questi sindacati dipendono completamente dalle risorse assegnate dai sindacati di livello superiore, con la conseguenza che in alcune città, il sindacato dei lavoratori delle piattaforme soffre di una grave mancanza di fondi o dispone di risorse estremamente limitate, rendendo difficile l'organizzazione di attività per i propri membri e compromettendo ulteriormente la loro capacità di rappresentare efficacemente i lavoratori⁴³⁴.

Il CLB ha osservato che i sindacati utilizzano come pretesto il fatto che le piattaforme e i contrattisti terzi operano fuori dalla stessa giurisdizione per dichiarare la loro non responsabilità nell'organizzazione dei lavoratori e nella tutela dei loro diritti, argomentazione che si basa in parte sulla questione della registrazione aziendale e sulla frammentazione della relazione lavorativa⁴³⁵.

Un caso emblematico riguarda un lavoratore migrante proveniente dalla provincia di Henen, deceduto per insufficienza cardiaca indotta da stress e polmonite dopo aver lavorato eccessivamente come fattorino a Pechino nel novembre 2022⁴³⁶. Questo lavoratore aveva svolto la sua attività nel distretto di Fengtai a Pechino per oltre dieci anni, ma l'azienda di

⁴³³ *Quanmei zuida wuliu ye gonghui de gaige changshi, dui Zhongguo gonghui you he qishi?* 全美最大物流业工会的改革尝试, 对中国工会有何启示? (Quali insegnamenti può trarre il sindacato cinese dalle riforme tentate dal più grande sindacato della logistica negli Stati Uniti?), in “Zhongguo laogong tongxun 中劳工公通讯 (China Labour Bulletin)”, 04-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴³⁴ *ibidem*.

⁴³⁵ *Migrant Courier Dies From Overwork in Beijing, Local Unions Cite Jurisdictional Constraints in Helping Platform Economy Workers*, in “China Labour Bulletin”, 14-04-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴³⁶ *ibidem*.

consegne con sede a Shanghai non aveva mai stipulato un contratto di lavoro né versato contributi per l'assicurazione sociale, rendendo estremamente difficile presentare una richiesta di indennizzo. Secondo il Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro introdotto in Cina nel 2004, il sindacato ha il diritto di presentare una richiesta di indennizzo per infortuni sul lavoro a nome di un lavoratore⁴³⁷. Tuttavia, quando il CLB ha contattato il sindacato del distretto di Pechino, è stato comunicato che con le piattaforme di consegna la relazione di lavoro è legata alla sede dell'azienda, il che significa che tale affiliazione non coinvolgeva il distretto di Fengtai. Nonostante ciò, in quello stesso periodo, l'ACFTU stava portando avanti una campagna di sindacalizzazione di massa, con particolare attenzione ai lavoratori delle piattaforme, e la federazione municipale dei sindacati di Pechino aveva persino adottato linee guida nel 2021 per sindacalizzare i lavoratori gig⁴³⁸; inoltre, nel gennaio 2023, il sindacato municipale aveva stanziato 78,36 milioni di yuan (poco meno di 10 milioni di euro) per un programma di assistenza finanziaria e supporto ai lavoratori della città in vista delle festività⁴³⁹. Quando il CLB ha chiesto al sindacato del distretto di Pechino se potesse includere nel programma di assistenza finanziaria la famiglia del lavoratore migrante deceduto e aiutarla ad ottenere un indennizzo per infortunio sul lavoro, il funzionario sindacale ha sottolineato che il caso non aveva alcun legame con il loro ufficio, ribadendo che il programma di assistenza finanziaria era un'iniziativa separata da questioni come quella in oggetto.

È quindi chiaro come, invece di contattare proattivamente le piattaforme e gli intermediari per avviare una consultazione collettiva in linea con le leggi sul lavoro cinesi e le recenti normative governative, i sindacati si limitano a sostenere che non hanno nulla a che fare con le aziende con sede altrove. Oltre a nascondere il fatto che i sindacati non hanno organizzato i lavoratori all'interno delle loro giurisdizioni, questo atteggiamento rappresenta una scusa

⁴³⁷ Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010.

⁴³⁸ ACFTU in Beijing Issues Guidelines for Unionizing Gig Workers: What Comes Next?, in "China Labour Bulletin", 28-09-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

⁴³⁹ WANG Tianqi 王天淇, 'Liang Jie' song wenuan zhongdian weiwen wuda qunti "两节"送温暖重点慰问五大群体 (Durante le 'due feste', priorità nell'offrire calore e conforto ai cinque principali gruppi), in "Beijing ribao 北京日报 (Beijing Daily)", 05-01-2023, <https://www.beijing.gov.cn>, 15-06-2024.

debole nell'era della comunicazione online, la quale potrebbe permettere ai sindacati di diverse regioni di cooperare per portare le aziende al tavolo delle trattative. E sebbene alcuni sindacati forniscano ai lavoratori vari tipi di assistenza, non affrontano le cause profonde delle lamentele dei lavoratori né si impegnano in consultazioni collettive a livello industriale.

Nonostante le difficoltà, sembra più plausibile che l'ACTFU e i sindacati a livello locale possano svolgere un ruolo importante nel promuovere iniziative legislative, presentando proposte o mozioni ai governi sia nazionali che locali. Un esempio concreto di tale impegno si è manifestato durante le due sessioni municipali di Shanghai nel gennaio 2020, quando la federazione dei sindacati di Shanghai ha introdotto una proposta ambiziosa intitolata "Promuovere l'istituzione di un sistema di sicurezza occupazionale per gruppi di lavoro flessibili"⁴⁴⁰. Questa proposta mirava a stabilire un quadro di sicurezza più robusto per categorie lavorative flessibili, come fattorini di consegna di cibo ed altri beni a domicilio e autisti di trasporto privato, che sono spesso esposti a condizioni di lavoro precarie e privi di tutele tradizionali⁴⁴¹.

Inoltre, nel luglio del 2021, l'ACFTU ha emesso una serie di raccomandazioni⁴⁴² dettagliate mirate a rafforzare efficacemente la tutela dei diritti lavorativi per coloro che sono impiegati in settori lavorativi emergenti, mettendo in risalto l'importanza della formazione di sindacati, del processo di arruolamento di nuovi membri e della contrattazione collettiva come strumenti

⁴⁴⁰ Shanghaishi renmin zhengfu bangongting 上海市人民政府办公厅 (Ufficio generale del governo popolare municipale di Shanghai), *Shanghaishi Renmin Zhengfu Bangongting guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de shishi yijian* 关于支持多渠道灵活就业的实施意见 (Pareri di attuazione sul sostegno all'occupazione flessibile attraverso canali multipli), n. 9, promulgati il 15-10-2021.

⁴⁴¹ GE Junjun 葛俊杰, HAN Qing 韩庆, *Miaozhun wangyue chesiji, kuaidi xiaohe. Shanghaishi Zonggonghui ti'an huyu: guanzhu linghuo jiuye qunti hefa quanyi* 瞄准网约车司机、快递小哥。上海市总工会提案呼吁:关注灵活就业群体合法权益 (Prendere di mira gli autisti dei servizi trasporto privato online e i fattorini. La proposta della federazione dei sindacati di Shanghai richiama l'attenzione sui diritti e sugli interessi legittimi dei gruppi di lavoro flessibili), in "Renminwang 人民网 (People's Daily Online)", 14-01-2020, <http://sh.people.com.cn>, 15-06-2024.

⁴⁴² Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Zhonghua quanguo zonggonghui guanyu qieshi weihe xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de yijian* 中华全国总工会关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见 (Pareri sulla protezione efficace dei diritti di sicurezza del lavoro e degli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro), n. 12, promulgati il 28-07-2021.

fondamentali per la difesa dei lavoratori inseriti in queste moderne configurazioni occupazionali.⁴⁴³

Successivamente, nel settembre dello stesso anno, l'ACFTU ha diffuso ulteriori direttive⁴⁴⁴ incentrate sulla facilitazione dell'iscrizione di lavoratori impiegati in queste nuove modalità lavorative ai sindacati, specificando un itinerario per l'iscrizione al sindacato che si affianca alle vie tradizionali, solitamente proposte dai datori di lavoro. È stata data particolare attenzione ai lavoratori che non rientrano nella classificazione di impiegati standard, includendo anche coloro che operano come liberi professionisti attraverso piattaforme digitali, i quali hanno ora la possibilità di unirsi ai sindacati indipendentemente dalle piattaforme stesse. Inoltre, è stato incoraggiato l'impegno dei sindacati operanti all'interno delle piattaforme per accogliere questi lavoratori tra i loro affiliati.⁴⁴⁵

All'inizio del 2023, l'ACFTU ha compiuto un ulteriore passo avanti pubblicando un avviso che promuove l'istituzione di un sistema di contrattazione e mediazione dedicato ai diritti e agli interessi dei lavoratori coinvolti in queste nuove forme di lavoro, con l'obiettivo di sviluppare un framework che faciliti il dialogo e la negoziazione tra i lavoratori e le principali piattaforme operative nel settore⁴⁴⁶. Questa iniziativa si propone di creare una struttura più organizzata e equa per la gestione delle relazioni lavorative nel contesto delle mutate dinamiche del lavoro moderno.

Oltre a spingere per cambiamenti legislativi, l'ACTFU e le sue organizzazioni affiliate hanno recentemente iniziato a esplorare altre vie per supportare questi lavoratori, come la

⁴⁴³ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Zhonghua quanguo zonggonghui guanyu qieshi weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de yijian* 中华全国总工会关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见 (Pareri sulla protezione efficace dei diritti di sicurezza del lavoro e degli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro), n. 12, promulgati il 28-07-2021.

⁴⁴⁴ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Guanyu tuijin xin jiuye xingtai laodong zhe ruhui gongzuo de ruogan yijian* 关于推进新就业形态劳动者入会工作的若干意见 (Diversi pareri sulla promozione dell'adesione al sindacato nelle nuove forme di lavoro), n.16, promulgati il 18-09-2021.

⁴⁴⁵ ibidem.

⁴⁴⁶ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Guanyu tuijin xin jiuye xingtai laodong zhe quanyi xieshang xietiao jizhi jianshe gongzuo de tongzhi* 关于推进新就业形态劳动者权益协商协调机制建设工作的通知 (Comunicazione sulla promozione della costruzione di un meccanismo di negoziazione e coordinamento per i diritti e gli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro), promulgata il 13-01-2023.

negoziazione di accordi collettivi con le piattaforme di lavoro su richiesta. Nonostante, questa attività di negoziazione sia ancora in una fase iniziale e rappresenti un nuovo territorio sia per i sindacati sia per i lavoratori stessi, nel luglio del 2023 a Shanghai sono stati siglati con l'azienda Eleme il primo contratto collettivo nazionale e tre contratti collettivi speciali, uno sui salari, uno specifico per le lavoratrici, e uno sulla sicurezza sul lavoro⁴⁴⁷.

Questi contratti, che coprono oltre 3 milioni di lavoratori distribuiti in 11.000 stazioni di consegna in tutto il Paese, affrontano e risolvono i principali punti critici riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori, stabilendo che la tariffa base per le consegne sarà correlata all'indice dei prezzi al consumo locale, alla distanza della consegna, ai picchi di consumo, alle condizioni meteorologiche e alla difficoltà del percorso; inoltre, è stato deciso di aumentare la distribuzione di caschi intelligenti per ridurre l'uso del telefono cellulare e migliorare la sicurezza, nonché di stabilire tempi di consegna ragionevoli basati su algoritmi adeguati. Il contratto collettivo include anche la creazione di 1.000 punti di ristoro per offrire ai lavoratori luoghi dove riposarsi, bere e ricaricare i dispositivi.⁴⁴⁸

Huang Hong, segretario del partito e vicepresidente della federazione dei sindacati di Shanghai, ha dichiarato che, attraverso questo congresso, Eleme ha consolidato i risultati delle trattative a livello nazionale, formando un sistema di gestione interna aziendale e creando un precedente che porterà tutte le principali piattaforme internet con sede a Shanghai a stabilire meccanismi di negoziazione e sistemi di gestione democratica.⁴⁴⁹

⁴⁴⁷ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Quanguo waimai hangye shou fen quan wang jiti hetong luodi 'Eleme' pingtai. Si fen jiti hetong huiji san bai yu wan 'xiaoge'* 全国外卖行业首份全网集体合同落地“饿了么”平台。4份集体合同惠及300余万“小哥” (Il primo contratto collettivo a livello nazionale per l'industria delle consegne è stato siglato con la piattaforma Eleme. Quattro contratti collettivi andranno a beneficio di oltre tre milioni di fattorini), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)”, 14-07-2023, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

⁴⁴⁸ ibidem.

⁴⁴⁹ ibidem.

Conclusion

Sintesi dei risultati

Nel corso di questa tesi, si è voluto esplorare in modo approfondito la complessa realtà dei lavoratori delle piattaforme digitali in Cina, con un focus particolare su Meituan e Eleme. Attraverso un'analisi dettagliata delle condizioni lavorative, delle tutele giuridiche e delle strategie di protesta, è emersa una chiara visione delle dinamiche che caratterizzano l'economia delle piattaforme in uno dei mercati più grandi e peculiari del mondo. Nei capitoli iniziali, è stata evidenziata la transizione da un modello di lavoro tradizionale a uno più flessibile e precario, dove la dipendenza da algoritmi e l'assenza di contratti formali hanno progressivamente eroso le protezioni sociali e i diritti dei lavoratori. Questa evoluzione, osservata nel contesto cinese, ha mostrato come l'implementazione di tecnologie avanzate, seppur inizialmente promettente, abbia avuto ripercussioni negative sulla qualità della vita dei gig workers, sottoposti a ritmi di lavoro intensi e a condizioni contrattuali sfavorevoli.

In particolare, l'analisi ha rivelato che, inizialmente, le piattaforme digitali come Meituan ed Eleme offrivano ai lavoratori salari competitivi e una certa flessibilità lavorativa, che rappresentavano un'attrattiva rispetto alle tradizionali opportunità di impiego nelle fabbriche. Tuttavia, con il tempo, queste condizioni vantaggiose sono state progressivamente ridotte a causa della crescita esponenziale del settore e dell'introduzione di algoritmi sempre più sofisticati per il monitoraggio e il controllo del lavoro, che hanno portato a un peggioramento delle condizioni lavorative. I lavoratori sono diventati sempre più vincolati da tempistiche strette e penalità severe per ritardi o recensioni negative, contribuendo a un ambiente di lavoro stressante e pericoloso, come testimoniato dai numerosi incidenti stradali e dalle infrazioni registrate.

Il contesto normativo cinese si è rivelato particolarmente complesso e spesso inefficace nel proteggere i diritti dei lavoratori delle piattaforme. Nonostante alcuni tentativi del governo di regolamentare il settore, le piattaforme hanno continuato a classificare i lavoratori come autonomi, evitando così di fornire le tutele e i benefici associati a un rapporto di lavoro formale. Questa classificazione ha avuto gravi conseguenze per i lavoratori, che si sono trovati privi di accesso a sistemi di protezione sociale adeguati, come l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e la sicurezza sociale. Le difficoltà nel riconoscimento giuridico di un

rapporto di lavoro formale hanno complicato ulteriormente la capacità dei lavoratori di ottenere giustizia e risarcimenti in caso di infortuni o controversie lavorative.

I casi studio di Meituan e Eleme, analizzati nel quarto capitolo, hanno fornito un quadro concreto delle problematiche affrontate dai lavoratori delle piattaforme, mostrando come le proteste e le azioni collettive siano emerse come risposte necessarie alle condizioni di lavoro sempre più oppressive. Le esperienze dei lavoratori di queste piattaforme hanno rivelato non solo le difficoltà quotidiane, ma anche la capacità di organizzazione e resistenza, nonostante la repressione e la mancanza di rappresentanza sindacale efficace. Le proteste, sebbene sporadiche e spesso non coordinate, hanno evidenziato un crescente malcontento e la necessità di interventi più incisivi da parte delle autorità e delle stesse piattaforme. In particolare, il movimento di resistenza organizzato da Chen Guojiang ha dimostrato come i lavoratori, nonostante le difficoltà, siano riusciti a trovare forme di solidarietà e supporto reciproco attraverso l'uso delle tecnologie digitali e dei social media, creando una piattaforma di mutuo sostegno che ha contribuito a dare voce alle loro rivendicazioni.

A conclusione dell'analisi dei casi studio, è stata esaminata la risposta del governo cinese e delle piattaforme alle crescenti pressioni per migliorare le condizioni di lavoro. Nonostante alcune iniziative normative mirate a regolamentare l'uso degli algoritmi e a migliorare la sicurezza sociale dei lavoratori, le misure adottate si sono rivelate spesso insufficienti e non hanno affrontato in modo adeguato le problematiche strutturali del settore. Le piattaforme hanno implementato alcune modifiche per attenuare le critiche, ma senza un cambiamento sostanziale nel riconoscimento dei diritti dei lavoratori e nella struttura contrattuale che li lega alle aziende, le condizioni di precarietà e sfruttamento permangono.

Limiti della ricerca

Nonostante l'analisi approfondita condotta in questa tesi, va riconosciuto che esistono diversi limiti che ne circoscrivono la portata e l'accuratezza dei risultati. Innanzitutto, uno dei principali limiti riguarda la disponibilità e la qualità dei dati. Le informazioni relative alle condizioni lavorative e ai profili dei lavoratori delle piattaforme digitali sono spesso frammentarie e difficili da reperire, principalmente a causa della natura opaca con cui molte di queste piattaforme operano. Le aziende, infatti, tendono a proteggere i loro dati interni per ragioni di concorrenza e riservatezza, rendendo complesso ottenere un quadro completo e accurato della situazione lavorativa. Di conseguenza, la ricerca ha dovuto fare affidamento su

fonti secondarie, come report di organizzazioni non governative, articoli giornalistici e studi accademici preesistenti, che, seppur utili, non sempre offrono una visione omnicomprensiva e aggiornata del fenomeno.

Un altro limite significativo è rappresentato dall'assenza di interviste dirette con i lavoratori stessi. L'accesso diretto ai lavoratori avrebbe potuto fornire una comprensione più profonda e sfumata delle loro esperienze quotidiane, delle loro percezioni riguardo alle condizioni lavorative e delle loro strategie di resistenza. Tuttavia, per questioni logistiche e temporali, non è stato possibile condurre una raccolta di testimonianze in prima persona, il che ha limitato la capacità di cogliere le sfumature e le specificità delle singole esperienze lavorative. Questa mancanza ha impedito di ottenere un livello di dettaglio e di personalizzazione dei dati che avrebbe potuto arricchire ulteriormente l'analisi.

Un ulteriore limite è costituito dall'ampiezza dell'analisi normativa. Sebbene la tesi abbia cercato di delineare il contesto legislativo e regolamentare che incide sui gig workers in Cina, la complessità e la dinamica evolutiva del quadro normativo richiedono un'analisi costante e aggiornata, che può risultare difficile da mantenere al passo con i frequenti cambiamenti. Le leggi e le regolamentazioni in questo settore sono in continua evoluzione e spesso soggette a interpretazioni diverse a seconda delle giurisdizioni locali, il che complica ulteriormente l'analisi e l'applicabilità universale delle conclusioni raggiunte.

Un'ultima considerazione riguarda la capacità di coprire tutte le piattaforme digitali esistenti. La scelta di concentrarsi principalmente su Meituan ed Eleme, sebbene giustificata dalla loro rilevanza e rappresentatività, ha escluso un'analisi dettagliata di altre piattaforme che potrebbero presentare dinamiche e condizioni lavorative differenti. Ciò limita la visione complessiva delle condizioni dei lavoratori e delle possibili variazioni tra diverse piattaforme, settori e regioni.

Possibili sviluppi futuri

In vista delle conclusioni tratte e dei limiti evidenziati, si aprono diverse direzioni di ricerca future che potrebbero contribuire ad approfondire e ampliare la comprensione delle dinamiche lavorative dei gig workers in Cina, nonché delle risposte normative e delle strategie di resistenza adottate dai lavoratori. Una prima area di sviluppo futuro riguarda la necessità di un'analisi più dettagliata e sistematica delle diverse piattaforme digitali operanti nel mercato cinese. Estendere l'analisi a un numero maggiore di piattaforme, includendo quelle meno note

ma significative in termini di volume di lavoratori e impatto economico, permetterebbe di ottenere un quadro più completo e rappresentativo delle condizioni lavorative nel settore delle piattaforme digitali.

Un altro aspetto fondamentale per future ricerche è l'approfondimento delle metodologie di raccolta dati. La conduzione di interviste dirette con i lavoratori rappresenterebbe un passo cruciale per acquisire una comprensione più sfumata e approfondita delle loro esperienze quotidiane, delle percezioni delle loro condizioni lavorative e delle strategie di resistenza individuali e collettive. La raccolta di testimonianze in prima persona permetterebbe di cogliere le differenze regionali e settoriali, nonché le variazioni nelle pratiche aziendali, offrendo un quadro più dettagliato e ricco delle condizioni di lavoro nel settore.

In aggiunta, un ulteriore sviluppo potrebbe concentrarsi sull'analisi comparativa internazionale. Confrontare le condizioni dei gig workers e le risposte normative in Cina con quelle di altri paesi potrebbe fornire preziosi spunti sulle *best practices* e le sfide comuni, contribuendo a individuare soluzioni più efficaci e adatte a diversi contesti normativi e culturali. Un'analisi comparativa potrebbe anche mettere in luce le peculiarità del modello cinese, evidenziando le lezioni che possono essere apprese e applicate altrove.

In termini di prospettive normative, è essenziale monitorare e analizzare costantemente le evoluzioni legislative e regolamentari in Cina e valutarne l'efficacia nel migliorare le condizioni lavorative dei gig workers. Un'attenzione particolare dovrebbe essere riservata all'implementazione delle nuove politiche e alla loro reale applicazione, nonché all'eventuale emergere di nuove normative in risposta alle lacune esistenti. La valutazione dell'impatto delle regolamentazioni su diversi attori del mercato, inclusi i lavoratori, le piattaforme e i consumatori, permetterebbe di avere una visione olistica e bilanciata delle conseguenze delle politiche adottate.

Inoltre, sarebbe di grande importanza esaminare il ruolo delle tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale e la blockchain, nell'evoluzione delle dinamiche lavorative e nella possibile protezione dei diritti dei lavoratori. Queste tecnologie potrebbero offrire strumenti innovativi per la gestione del lavoro e la tutela dei diritti, ma allo stesso tempo sollevano nuove questioni etiche e normative che necessitano di approfondimenti specifici. La ricerca su come queste tecnologie possano essere utilizzate per migliorare la trasparenza, l'equità e la sicurezza nel lavoro delle piattaforme potrebbe fornire preziosi contributi alla discussione politica e accademica.

Infine, un'area di sviluppo futuro riguarda l'analisi delle forme di resistenza e organizzazione dei lavoratori delle piattaforme. Studiare più approfonditamente i movimenti di protesta, le reti di supporto e le modalità di auto-organizzazione dei lavoratori permetterebbe di comprendere meglio le dinamiche interne di solidarietà e conflitto, nonché le strategie più efficaci per migliorare le condizioni lavorative. Particolare attenzione dovrebbe essere rivolta all'uso dei social media e delle tecnologie digitali come strumenti di mobilitazione e coordinamento delle azioni collettive.

In sintesi, la tesi ha evidenziato come, nonostante i progressi tecnologici e la crescita del settore delle piattaforme digitali, le condizioni lavorative dei gig workers in Cina siano ancora caratterizzate da precarietà, mancanza di tutele e difficoltà nel riconoscimento dei loro diritti fondamentali. Le azioni di protesta e le iniziative di mutuo sostegno rappresentano tentativi significativi di resistenza, ma la necessità di interventi più incisivi e strutturati è evidente per garantire maggiore giustizia sociale e protezione.

Glossario

Termini stranieri provenienti dalla lingua cinese

Termine	Traduzione	Descrizione
大众创业、万众创新 (dàzhòng chuàngyè, wànzhòng chuàngxīn)	Imprenditorialità di massa e innovazione	Anche detta <i>shuang chuang</i> 双创, è una politica cinese avviata nel 2015 su iniziativa del Premier Li Keqiang per stimolare l'innovazione e la creazione di nuove imprese.
大众点评 (Dàzhòng Diǎnpíng)	Dazhong Dianping	Fondata nell'aprile 2003, è una piattaforma di recensioni, condivisioni e transazioni di informazioni sulla vita locale, appartenente a Meituan dopo la fusione nel 2015.
滴滴出行 (Dīdī Chūxíng)	Didi Chuxing (Didi)	App mobile cinese sviluppata da Beijing Xiaoju Technology Co., Ltd. che consente di prenotare e condividere vari tipi di veicoli, tra cui taxi, auto private, di lusso, carpooling e altro.
饿了么 (Èleme)	Eleme	Fondata nel 2009, è una piattaforma di servizi O2O di proprietà di Alibaba Group, che offre consegne di cibo e altri beni a domicilio.
供给侧结构性改革 (gōngjǐ cè jiégòu xìng gǎigé)	Riforme dal lato dell'offerta	Politica economica della RPC proposta da Xi Jinping nel novembre 2015, comprende misure come la riduzione della capacità produttiva in eccesso, delle scorte, della leva finanziaria edei costi, e il potenziamento delle carenze.

共享经济 (gòngxiǎng jīngjì)	Economia collaborativa	Conosciuta come <i>sharing economy</i> , è un modello socio-economico che coinvolge la condivisione di risorse come terra, lavoro, capitale e funzioni aziendali tra individui e organizzazioni.
工资 (gōngzī)	Salario	Retribuzione periodica che il datore di lavoro corrisponde ai lavoratori in base al contratto di lavoro, rappresentando il compenso per il loro lavoro. Il salario costituisce la parte principale della retribuzione dei dipendenti, ma comprende anche varie forme di compensi, come le indennità.
工作时间 (gōngzuò shíjiān)	Orario di lavoro	Limite massimo di ore lavorative stabilito per legge dai governi, generalmente compreso tra 40 e 44 ore settimanali, con obbligo di compensazione per gli straordinari. Queste normative mirano a garantire un equilibrio tra vita lavorativa e privata e a proteggere i diritti dei lavoratori.
关怀宝 (guānhuáibǎo)	Assicurazione di cura	Servizio di assistenza e supporto dedicato ai lavoratori di Didi, che offre protezione e risarcimenti in caso di incidenti o inconvenienti durante il viaggio. Include assistenza medica e copertura per i danni, migliorando la sicurezza e il benessere degli utenti durante l'utilizzo dei servizi di trasporto di Didi.

<p>国有企业 (guóyǒu qǐyè)</p>	<p>Azienda statale</p>	<p>Impresa controllata o finanziata dal governo centrale o locale, che combina obiettivi di profitto e di interesse pubblico; mira a incrementare il valore degli asset statali, contribuendo alla regolazione economica nazionale e all'equilibrio dello sviluppo economico. È classificata come statale se il governo detiene più del 50% delle azioni.</p>
<p>雇佣关系 (gùyōng guānxì)</p>	<p>Rapporto di impiego</p>	<p>Rapporto di impiego tra un datore di lavoro e un dipendente, basato su un contratto che stabilisce diritti e doveri reciproci, come salario, ore di lavoro e condizioni di cessazione del rapporto.</p>
<p>合作关系 (hézuò guānxì)</p>	<p>Rapporto di cooperazione</p>	<p>Rapporto di cooperazione tra due o più parti, come aziende o enti, per raggiungere obiettivi comuni. Questo rapporto può includere collaborazioni commerciali, joint ventures, alleanze strategiche o partnership, ed è caratterizzato da accordi che stabiliscono ruoli, responsabilità e benefici reciproci.</p>
<p>经应用程序接洽的按需工作 (jīng yìngyòng chéngxù jiēqià de àn xū gōngzuò)</p>	<p>Lavoro on demand tramite app</p>	<p>Lavoro facilitato da applicazioni digitali, spesso gestito tramite piattaforme online o app mobili, offre servizi come consegne, trasporti o freelance, permettendo ai lavoratori di accettare incarichi secondo la disponibilità e richiesta immediata.</p>

集体企业 (jí tǐ qī yè)	Azienda collettiva	Impresa socialista in cui un gruppo di lavoratori possiede congiuntamente i mezzi di produzione e i risultati del lavoro. Opera in modo indipendente, assumendosi la responsabilità di profitti e perdite, e i lavoratori partecipano equamente alla gestione e ai benefici.
劳动关系 (láodòng guānxi)	Rapporto di lavoro	Rapporto di lavoro più ampio e formale tra dipendenti e datori di lavoro, regolato dalle leggi sul lavoro che garantiscono diritti fondamentali come sicurezza sul lavoro, protezione sindacale e risoluzione delle controversie lavorative.
劳动雇佣关系 (láodòng gù yōng guānxi)	Rapporto di lavoro subordinato	Rapporto formale e contrattuale tra un datore di lavoro e un dipendente, in cui il dipendente fornisce lavoro in cambio di salario e benefici. È regolato da leggi sul lavoro che proteggono i diritti dei lavoratori, includendo aspetti come la sicurezza sul lavoro, la risoluzione delle controversie e le condizioni di impiego.
劳动合同 (láodòng hé tóng)	Contratto di lavoro	Contratto di lavoro formale stipulato tra un datore di lavoro e un dipendente. Definisce i termini e le condizioni di impiego, inclusi salario, ore lavorative, benefici e diritti e doveri di entrambe le parti. È regolato dalle leggi sul lavoro per garantire la protezione dei diritti dei lavoratori.

劳务关系 (láowù guānxi)	Rapporto di servizio del lavoro	Rapporto tra un fornitore di servizi e un committente, dove il fornitore offre prestazioni lavorative senza essere assunto formalmente. È regolato da contratti che specificano le prestazioni da eseguire, la durata e il compenso, ma non include gli stessi diritti e protezioni dei rapporti di lavoro formali.
零工经济 (línggōng jīngjì)	Gig economy (o economia dei lavoretti)	Rappresenta un mercato del lavoro caratterizzato da impieghi temporanei, flessibili e autonomi. I lavoratori svolgono incarichi a breve termine o progetti specifici, spesso tramite piattaforme digitali. Questo modello contrasta con i tradizionali lavori a tempo pieno e con contratti a lungo termine.
零工 (línggōng)	Gig worker (o lavoratore gig)	Lavoratore che svolge lavori temporanei, part-time o freelance nell'ambito della gig economy. È spesso assunto per compiti specifici o progetti a breve termine, e la sua occupazione è caratterizzata da flessibilità e autonomia.
美团 (Měituán)	Meituan	Piattaforma cinese di servizi on-demand, tra cui consegna di cibo e altro. Fondata nel 2010, utilizza la tecnologia per connettere i consumatori con le imprese locali, migliorando l'efficienza e la convenienza nell'accesso ai vari servizi.

美团点评 (Měituán Diǎnpíng)	Meituan Dianping	Fusione tra Meituan e Dazhong Dianping avvenuta nel 2015, che ha unito le competenze di Meituan nel settore della consegna di cibo e dei servizi on-demand con l'esperienza di Dazhong Dianping nelle recensioni e prenotazioni di ristoranti, offrendo così una vasta gamma di servizi integrati ai consumatori. Questo nome è stato mantenuto sino al 2020 quando è poi ritornato Meituan.
民事合同 (mínshì hétóng)	Contratto civile	Contratto che regola le transazioni tra persone fisiche o giuridiche, come compravendita, locazione e servizi, disciplinando diritti e obblighi delle parti coinvolte.
评论 (pínglùn)	Recensione	Opinione su vari argomenti, come articoli, prodotti o servizi. È un termine comune nei social media e nelle piattaforme di e-commerce per indicare il feedback degli utenti.
平台工人 (píngtái gōngrén)	Lavoratore delle piattaforme	Lavoratore che opera su piattaforme online che fungono da intermediari tra i fornitori di servizi e i clienti. Il termine è comunemente usato in Cina per descrivere una parte crescente della forza lavoro nell'economia digitale, come conducenti di servizi di trasporto privato e fattorini per la consegna di cibo e altri beni a domicilio.

<p>平台经济 (píngtái jīngjì)</p>	<p>Economia delle piattaforme</p>	<p>Modello economico in cui piattaforme digitali online facilitano l'interazione tra diversi gruppi di utenti, come consumatori e fornitori di servizi. Queste piattaforme, come Didi Chuxing, Meituan, Eleme, creano mercati virtuali che connettono domanda e offerta in modo efficiente.</p>
<p>去杠杆化 (qù gàngǎn huà)</p>	<p>Riduzione della leva finanziaria</p>	<p>Riduzione dell'indebitamento eccessivo delle imprese e delle istituzioni finanziarie, allo scopo di stabilizzare l'economia riducendo il rischio finanziario, migliorando la gestione del debito e promuovendo una crescita economica sostenibile. Le politiche includono la limitazione dei prestiti, la ristrutturazione dei debiti e la regolamentazione del mercato finanziario.</p>
<p>人民公社 (rénmín gōngshè)</p>	<p>Comune popolare</p>	<p>Forma di organizzazione collettiva rurale istituita durante il Grande Balzo in Avanti negli anni Cinquanta. Le comuni popolari univano le risorse e il lavoro dei contadini per la produzione agricola e industriale, con l'obiettivo di aumentare la produttività e l'autosufficienza. Questo sistema è stato progressivamente abbandonato negli anni Ottanta con le riforme economiche di Deng Xiaoping.</p>

事故保险 (shìgù bǎoxiǎn)	Assicurazione contro gli infortuni	Tipo di polizza assicurativa che offre copertura finanziaria in caso di incidenti imprevisti che causano infortuni fisici. Questa assicurazione copre le spese mediche, il risarcimento per disabilità temporanea o permanente e, in alcuni casi, l'indennizzo per morte accidentale.
数字平台 (shùzì píngtái)	Piattaforma digitale	Infrastruttura online che facilita la comunicazione, il commercio, la condivisione di informazioni e servizi tra utenti e aziende. Sono inclusi e-commerce, social media, servizi finanziari, e-learning e altro.
算法 (suànfǎ)	Algoritmo	Sequenza di istruzioni precise progettate per risolvere un problema o eseguire un compito. Nelle piattaforme digitali, gli algoritmi gestiscono e analizzano grandi quantità di dati per personalizzare l'esperienza utente, ottimizzare le operazioni e migliorare l'efficienza del sistema.
外卖骑手 (wàimài qíshǒu)	Fattorino di consegna di cibo e altri beni a domicilio	Corriere di consegne a domicilio, spesso in bicicletta o in scooter. È impiegato da piattaforme di servizi come Meituan e Eleme per consegnare cibo e altri beni direttamente ai clienti. Il suo ruolo è fondamentale per l'economia delle città moderne, garantendo la consegna rapida e efficiente degli ordini online.

<p>外送江湖骑士联盟 (wài sòng jiānghú qíshì liánméng)</p>	<p>Alleanza dei fattorini delle consegne</p>	<p>Fondata nel 2019 da Chen Guojiang, è stata un'organizzazione non registrata di fattorini in Cina che offriva supporto legale e aiuti pratici ai membri. Operava principalmente tramite gruppi WeChat, ma nel febbraio 2021, dopo la denuncia di Chen contro la piattaforma Eleme, l'alleanza si è sostanzialmente dissolta a seguito del suo arresto e della chiusura forzata dei gruppi WeChat.</p>
<p>网约车司机 (wǎngyue chē sījī)</p>	<p>Conducente di servizi di trasporto privato</p>	<p>Autisti di auto a noleggio tramite piattaforme online come Didi Chuxing. Questi conducenti offrono servizi di trasporto privato prenotabili tramite app, simili a Uber, permettendo agli utenti di richiedere un viaggio direttamente dai loro dispositivi mobili. Gli autisti possono essere lavoratori autonomi o affiliati a flotte di veicoli gestite dalle piattaforme.</p>
<p>新常态 (xīn chángtài)</p>	<p>Nuova normalità</p>	<p>Rallentamento della crescita economica dichiarato nel 2012, con una previsione del 6,5% annuo per il tredicesimo piano quinquennale. Questo segna una transizione da tre decenni di rapida espansione (9,78% annuo) a una crescita più sostenibile, a causa della riduzione della manodopera a basso costo e della competitività, e dell'impatto della crisi finanziaria globale del 2008.</p>

<p>新经济新就业促进联盟 (xīn jīngjì xīn jiùyè cùjìn liánméng)</p>	<p>Alleanza per la promozione della nuova normalità economica e delle nuove forme di lavoro</p>	<p>Organizzazione che mira a supportare l'innovazione economica e creare nuove opportunità di lavoro nel contesto della crescente digitalizzazione. L'alleanza riunisce imprese, istituzioni e governi per collaborare su progetti che favoriscano la crescita sostenibile e l'occupazione. Promuove l'adozione di tecnologie avanzate e nuove modalità di lavoro per adattarsi ai cambiamenti del mercato.</p>
<p>新美团 (Xīn Měituán)</p>	<p>Nuova Meituan</p>	<p>Altro nome con cui veniva chiamata la piattaforma Meituan dopo la sua fusione con Dazhong Dianping nel 2015, che ha unito le competenze di Meituan nel settore della consegna di cibo e dei servizi on-demand con l'esperienza di Dazhong Dianping nelle recensioni e prenotazioni di ristoranti, offrendo così una vasta gamma di servizi integrati ai consumatori.</p>
<p>新就业形态 (xīn jiùyè xíngtài)</p>	<p>Nuove forme di lavoro</p>	<p>Nuovi modelli di lavoro emergenti grazie alle tecnologie digitali e alle piattaforme online, tra cui lavori temporanei, freelance, e part-time offerti tramite applicazioni e siti web come Meituan, Didi, e Alibaba. Esse offrono flessibilità e autonomia ai lavoratori, ma sollevano anche sfide riguardo a stabilità del reddito, benefici sociali e diritti dei lavoratori.</p>

有菜 (Yǒucài)	Youcai	Piattaforma di fornitura alimentare lanciata da Eleme nel 2015 per diversificare e ampliare i suoi servizi. Questa iniziativa ha migliorato il modello di business di Eleme, ottimizzando l'efficienza della catena di fornitura per i ristoranti partner e contribuendo a una gestione più efficiente delle risorse.
职业安全健康 (zhíyè ānquán jiànkāng)	Salute e sicurezza sul lavoro	Insieme di pratiche, norme e regolamenti volti a garantire la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori sul posto di lavoro. Include la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali attraverso la gestione dei rischi e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro. L'obiettivo è proteggere i lavoratori da pericoli fisici, chimici, biologici e ergonomici.
众包 (zhòngbāo)	Crowdsourcing	Pratica di esternalizzare compiti, lavori o progetti a un ampio gruppo di persone, spesso attraverso una piattaforma online. Questa metodologia permette di sfruttare le competenze e le risorse di una comunità vasta e diversificata per completare varie attività in modo più rapido ed economico. È utilizzata in vari settori, dalla ricerca e sviluppo alla produzione di contenuti e alla risoluzione di problemi complessi.

<p>众包工作 (zhòngbāo gōngzuò)</p>	<p>Crowdwork</p>	<p>Pratica di esternalizzare compiti lavorativi a un grande numero di persone attraverso piattaforme online. Questi lavoratori, spesso chiamati crowdworkers svolgono attività che spaziano dalla raccolta e analisi di dati, alla creazione di contenuti, alla traduzione e molto altro. Il crowdwork offre flessibilità sia per i lavoratori che per le aziende, permettendo di completare compiti rapidamente e con costi ridotti.</p>
<p>中国劳工通讯工人集体行动地图 (Zhōngguó láogōng tōngxùn gōngrén jí tǐ xíngdòng dìtú)</p>	<p>Mappa degli scioperi del bollettino del lavoro in Cina (China Labour Bulletin Strike Map)</p>	<p>Strumento interattivo che traccia le proteste e le azioni collettive dei lavoratori in Cina. Questa mappa fornisce dati dettagliati sugli scioperi, le dimostrazioni e altre forme di protesta, evidenziando i luoghi e le cause delle agitazioni.</p>
<p>中华全国总工会 (Zhōnghuá quánáguó zǒng gōnghuì)</p>	<p>Federazione nazionale cinese dei sindacati (All-China Federation of Trade Unions ACFTU)</p>	<p>Unica organizzazione sindacale riconosciuta ufficialmente in Cina. Fondata nel 1925, è sotto il controllo diretto del PCC e ha il compito di rappresentare gli interessi dei lavoratori, promuovere le politiche del governo e mantenere la stabilità sociale. La sua funzione principale è mediare tra i lavoratori e i datori di lavoro, piuttosto che agire come un sindacato indipendente.</p>

<p>中华人民共和国 (Zhōnghuárénmíngòng héguó)</p>	<p>Repubblica Popolare Cinese (RPC)</p>	<p>Fondata il 1° ottobre 1949, la Cina è il paese più popoloso del mondo, con capitale Pechino. Il suo sistema politico è socialista a partito unico, guidato dal Partito Comunista Cinese (PCC). È suddivisa in 23 province, 5 regioni autonome, 4 municipalità e 2 regioni amministrative speciali.</p>
<p>中华人民共和国工会法 (Zhōnghuárénmíngòng héguó gōnghuìfǎ)</p>	<p>Legge sui sindacati della RPC</p>	<p>Legge che disciplina la costituzione, le funzioni e le attività dei sindacati in Cina. Promulgata per la prima volta nel 1992 e successivamente emendata, stabilisce i diritti e i doveri dei sindacati, le modalità di elezione dei loro rappresentanti e le loro responsabilità nella protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori.</p>
<p>中华人民共和国工伤保险条例 (Zhōnghuárénmíngòng héguó gōngshāng bǎoxiǎn tiáoli)</p>	<p>Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della RPC</p>	<p>Regolamento che disciplina l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori in caso di infortuni o malattie professionali. Promulgato nel 2003 e successivamente emendato, il regolamento stabilisce le responsabilità dei datori di lavoro per l'iscrizione e il pagamento dei contributi assicurativi, nonché le procedure per la richiesta di indennizzo.</p>

<p>中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Zhōnghuárénmíngòng héguó hùliánwǎng xìnxī fúwù suàn fǎ tuījiàn guǎnlǐ guīdìng)</p>	<p>Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della RPC</p>	<p>Normativa entrata in vigore il 1° marzo 2022 che disciplina l'uso degli algoritmi da parte delle piattaforme di servizi di informazione su Internet, con l'obiettivo di garantire una gestione trasparente, equa e responsabile degli algoritmi. Le disposizioni includono requisiti per evitare la diffusione di informazioni false o dannose, proteggere i diritti degli utenti, garantire la trasparenza delle operazioni algoritmiche e prevenire discriminazioni e manipolazioni.</p>
<p>中华人民共和国劳动和社会保障部 (Zhōnghuárénmíngòng héguó láodòng hé shèhuì bǎozhàng bù)</p>	<p>Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della RPC</p>	<p>Fondato nel 1998, aveva il compito di sviluppare e implementare regolamenti e programmi per migliorare le condizioni lavorative, promuovere l'occupazione e gestire i sistemi di sicurezza sociale. Nel 2008, le sue funzioni sono state integrate nel nuovo Ministero delle Risorse Umane e della Sicurezza Sociale (MOHRSS), che continua a svolgere queste funzioni.</p>
<p>中华人民共和国劳动法 (Zhōnghuárénmíngòng héguó láodòng fǎ)</p>	<p>Legge sul lavoro della RPC</p>	<p>Promulgata nel 1994, stabilisce i diritti e i doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro, disciplinando aspetti quali i contratti di lavoro, l'orario di lavoro, il salario minimo, le condizioni di lavoro, la sicurezza e la salute sul lavoro, l'assicurazione sociale e la risoluzione delle controversie lavorative.</p>

<p>中华人民共和国全国人民代表大会 (Zhōnghuárénmíngòng héguó quánguó rénmin dàibiǎo dàhuì)</p>	<p>Assemblea nazionale del popolo della RPC</p>	<p>Massimo organo legislativo della Cina e unica camera del parlamento cinese. Fondata nel 1954, è il massimo organo legislativo della Cina, composto da rappresentanti eletti che si riuniscono una volta all'anno in sessione plenaria. Le sue funzioni principali includono la formulazione e l'approvazione delle leggi, la revisione e l'adozione del bilancio statale, l'elezione dei principali funzionari statali, e la supervisione dell'attività del governo. Essa opera sotto la guida del PCC, e le sue decisioni riflettono generalmente le linee politiche del partito.</p>
<p>中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Zhōnghuárénmíngòng héguó rénlì zīyuán hé shèhuì bǎozhàng bù)</p>	<p>Ministero delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale (MOHRSS)</p>	<p>Agenzia governativa responsabile della gestione delle politiche del lavoro, dell'occupazione, delle risorse umane e della sicurezza sociale in Cina. Istituito nel 2008 dalla fusione del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale e del Ministero del Personale, il MOHRSS sovrintende a una vasta gamma di questioni, tra cui la regolamentazione dei rapporti di lavoro, la promozione dell'occupazione, l'amministrazione delle pensioni e dell'assicurazione sociale, nonché lo sviluppo di politiche per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane.</p>

<p>中华人民共和国宪法 (Zhōnghuárénmíngòng héguó xiànfǎ)</p>	<p>Costituzione della RPC</p>	<p>Legge fondamentale della Cina, adottata per la prima volta nel 1954 e successivamente revisionata, con l'ultima revisione avvenuta nel 2018. Essa stabilisce la struttura del governo, i diritti e i doveri dei cittadini, e i principi fondamentali del sistema politico e giuridico del paese. La Costituzione afferma il ruolo dominante del PCC nella guida dello Stato, garantisce diritti fondamentali come la libertà di parola, di stampa e di associazione, e sancisce i principi di uguaglianza e stato di diritto. Tuttavia, nella pratica, l'interpretazione e l'applicazione della Costituzione sono strettamente controllate dal Partito.</p>
<p>中华人民共和国最低 工资规定 (Zhōnghuárénmíngòng héguó zuìdī gōngzī guīding)</p>	<p>Regolamento sul salario minimo della RPC</p>	<p>Normativa che stabilisce i requisiti minimi per i salari dei lavoratori in Cina. Promulgato nel 2004 e successivamente emendato, questo regolamento obbliga le autorità locali a fissare e adeguare periodicamente i livelli di salario minimo in base alle condizioni economiche regionali, al costo della vita, alla produttività del lavoro e ad altri fattori rilevanti. Il regolamento mira a garantire che i lavoratori ricevano una retribuzione adeguata per sostenere un tenore di vita minimo, proteggendo così i diritti e gli interessi fondamentali dei lavoratori.</p>

<p>自由职业者 (ziyóu zhíyè zhě)</p>	<p>Lavoratore autonomo</p>	<p>Anche detto libero professionista, è una persona che lavora in modo indipendente, offrendo servizi professionali a diversi clienti senza essere vincolato a un unico datore di lavoro o a un contratto di lavoro a lungo termine. Può operare in vari settori, ed è caratterizzato da una maggiore flessibilità e autonomia rispetto ai lavori tradizionali, ma può anche comportare incertezza finanziaria e la necessità di gestire autonomamente aspetti come le tasse, l'assicurazione sanitaria e la pianificazione della pensione.</p>
--	--------------------------------	---

Bibliografia

Fonti bibliografiche in lingue occidentali

ALOISI Antonio, “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37, 3, 01-05-2016, pp. 1-38.

ALOISI Antonio, “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37, 3, 05-2016, pp. 653-690.

BEZOS Jeff, “Opening Keynote and Keynote Interview with Jeff Bezos”, in *MIT Emerging Technologies Conference*, 27-09-2006.

BRAVERMAN Harry, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1998.

BUCHER Eliane Léontine, SCHOU Peter Kalum, WALDKIRCH Matthias, ”Pacifying the Algorithm – Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy”, in *Organization*, 28, 1, 27-11-2020, pp. 44-67.

CAMERON Lindsey D., CHAN Curtis K., ANTEBY Michel, “Heroes from Above but Not (Always) from Within? Gig Workers’ Reactions to the Sudden Public Moralization of Their Work”, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 172, 09-2022, 104179.

CAMERON Lindsey D., RAHMAN Hatim, ”Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy”, in *Organization Science*, 33, 1, 14-12-2021, pp. 38-58.

CHEN Julie Yujie, SUN Ping, “Digital Labour Platforms and National Employment Policies in China: Studying the Case of Food Delivery Platforms”, in *Organizzazione Internazionale del Lavoro*, 99, Ginevra, 04-12-2023, pp. 1-62.

CHEN Siyu, “The Impact of Sharing Economy on China’s Labor Relations in the Internet Era”, in *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 7, 2, 2019, pp. 149-159.

CHEN Ying, XU Zhun, “Informal Employment and China’s Economic Development”, in *The Chinese Economy*, 50, 6, 04-12-2017, pp. 425-433.

COCKAYNE G. Daniel, “Sharing and Neoliberal Discourse: The Economic Function of Sharing in the Digital On-demand Economy”, in *Geoforum*, 77, 6, 12-2016, pp. 73-82.

COONEY Sean, “China’s Labour Law, Compliance and Flaws in Implementing Institutions”, in *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 11-2007, pp. 673-686.

DANG Sixuan, CAO Sheng, LI Jingwei, ZHANG Xiaosong, “Dynamic Incentive Mechanism Design for Regulation-aware Systems”, in *International Journal of Intelligent Systems*, 37, 2, 17-09-2021, pp. 1299-1321.

DE MINICIS Massimo, “Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione”, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 06-05-2024, pp. 2-23.

DUGGAN James, MCDONNELL Anthony, SHERMAN Ultan, CARBERY Ronan, *Work in the Gig Economy: A Research Overview*, Abingdom, Routledge, 2023 (1 ed. 2022), pp. 2-3.

ESTLUND Cynthia, “China’s Complicated Relationship With Workers’ Rights”, in *World Politics Review*, n. 34, 25-01-2017.

FRIEDMAN D. Eli, “Economic Development and Sectoral Unions in China”, in *Industrial and Labor Relations Review*, 67, 2, 04-2014, pp. 481-503.

GILES John, PARK Albert, ZHANG Juwei, “What is China’s True Unemployment Rate?”, in *China Economic Review*, 16, 2, 07-012005, pp. 149-170.

GRANDEY Alicia, DIEFENDORFF James, RUPP E. Deborah, *Emotional Labor in the 21st Century: Diverse Perspectives on Emotion Regulation at Work*, New York, Routledge, 2017 (1 ed. 2013).

HOWARD John, “Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety”, in *American Journal of Industrial Medicine*, 60, 1, 01-2016, pp. 1-10.

HUI Elaine Sio-Ieng, CHAN Chris King-chi, “Beyond the Union-Centred Approach: A Critical Evaluation of Recent Trade Union Elections in China”, in *British Journal of Industrial Relations*, 53, 3, 09-2015, pp. 601-627.

IRANI C. Lilly, SILBERMAN M. Six, “Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk”, in *CHI '13: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, New York, Association for Computing Machinery, 27-04-2013, pp. 611-620.

KELLOG C. Katherine, VALENTINE A. Melissa, CHRISTIN Angèle, “Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control”, in *Academy of Management Annals*, 14, 1, 15-01-2020, pp. 366-410.

KITTUR Aniket, NICKERSON Jeffrey Vernon, BERNSTEIN Michael, GERBER Elizabeth, SHAW Aaron, ZIMMERMAN John, LEASE Matt, HORTON John, “The Future of Crowdwork”, in *CSCW '13: Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work*, New York, Association for Computing Machinery, 2013, pp. 1301-1318.

KOTZ M. David, *The Rise and Fall of Neoliberal Capitalism*, Cambridge, Harvard University Press, 2015.

LEIMEISTER Jan Marco, “Crowdsourcing: Crowdfunding, Crowdvoting, Crowdcreation”, in *Controlling & Management*, 56, 6, 12-2012, pp. 388-392.

MANYIKA James, LUND Susan, BUGHIN Jacques, ROBINSON Kelsey, MISCHKE Jan, MAHAJAN Deepa, “Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy”, in *McKinsey Global Institute*, 10-10-2016, pp. 1-136.

MARX Karl, *Capital*, vol. 1, New York, International Publishers, 1967, p. 560.

Meituan yanjiuyuan 美团研究院 (Istituto di ricerca Meituan), *Er ling er ling nian shangbannian qishou jiuye baogao* 2020年上半年骑手就业报告 (Rapporto sull'occupazione dei fattorini nel primo semestre del 2020), 11-09-2020.

Meituan, *Annual Report 2020*, 2020, pp. 1-280.

MUKHOPADHYAY Boidurjo Rick, CHATWIN Chris R., “The Significance of Herzberg and Taylor for the Gig Economy of China: Evaluating Gigger Incentives for Meituan and Eleme”, in *International Journal of Applied Behavioral Economics*, 9, 4, 10-2020, pp. 1-17.

National Bureau of Statistics of China, *Statistical Communiqué of the People's Republic of China on the 2021 National Economic and Social Development*, 1, 28-02-2022, pp. 1-21.

OU Lin, "Regulating On-demand Work in China: Just Getting Started?", in *Industrial Law Journal*, 51, 2, 06-2022, pp. 446-449.

PARK Sangcheol, RYOO Sungyul, "How Does Algorithm Control Affect Platform Workers' Responses? Algorithm as a Digital Taylorism", in *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 18, 1, 06-02-2023, pp. 273-288.

PATNAIK Utsa, NATRAJAN Sriram, "Output and Employment in Rural China: Some Post-reform Problems", in *Economic and Political Weekly*, 35, 38, 2000, pp. 3420-3427.

SMITH John, *Imperialism in the Twenty-first Century: Globalization, Super-exploitation, and Capitalism's Final Crisis*, New York, Monthly Review Press, 2016.

SMITH Rebecca, LEBERSTEIN Sarah, "Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy", in *National Employment Law Project*, New York, 09-09-2015, pp. 1-13.

SO Juliana, "Exploring the Plight of Dispatch Workers in China and How to Improve Their Conditions: A Preliminary Study", in *WorkingUSA*, 17, 4, 12-12-2014, pp. 531-552.

TAYLOR Bill, LI Qi, "Is the ACFTU a Union and Does It Matter?", in *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 11-2007, pp. 701-715.

TRAN Molly, SOKAS K. Rosemary, "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment", in *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 59, 4, 04-2017, pp. 63-66.

TULLINI Patrizia (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi di tutela*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2017, pp. 93-105.

WANG Tianyu, COOKE Fang Lee, "Internet Platform Employment in China", in *Industrial Relations*, 76, 3, 2021, pp. 541-564.

WOOD Alex, GRAHAM Mark, LEHDONVIRTA Vili, HJORTH Isis, “Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”, in *Work, Employment and Society*, 33, 1, 05-2019, pp. 56-75.

WU Dongyuan, HUANG L. Jason, “Gig Work and Gig Workers: An Integrative Review and Agenda For Future Research”, in *Journal of Organizational Behavior*, 45, 2, 24-01-2024, pp. 183-208.

WU Qingjun, ZHANG Hao, LI Zhen, LIU Kai, “Labour Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China”, in *Journal of Industrial Relations*, 61, 4, 20-08-2019, pp. 574-596.

XIAO Shanyun, “Understanding the Employment Status of Gig-Workers in China’s Sharing Economy Era—An Empirical Legal Study”, in *Asian Journal of Law and Economics*, 10, 3, 05-12-2019, 20190019.

XU Zhun, *From Commune to Capitalism: How China’s Peasants Lost Collective Farming and Gained Urban Poverty*, New York, Monthly Review Press, 22-06-2018.

XU Zhun, *Potential Reserve Army and Diverging Paths of Transition in Former State Socialist Economies*, Massachusetts, Political Economy Research Institute, 08-2020.

XU Zhun, CHEN Ying, “Spatial Shift in China’s Labor Struggles: Evidence and Implication”, in *Journal of Labor and Society*, 22, 1, 18-02-2019, pp. 129-138.

YU Zizheng, TRERÉ Emiliano, BONINI Tiziano, “The Emergence of Algorithmic Solidarity: Unveiling Mutual aid Practices and Resistance Among Chinese Delivery Workers”, in *Media International Australia*, 183, 1, 01-2022, pp. 107-123.

ZHANG Lin, CHEN Julie Yujie, “A Regional and Historical Approach to Platform Capitalism: The Cases of Alibaba and Tencent”, in *Media, Culture & Society*, 44, 8, 15-10-2022, pp. 1454-1472.

ZHENG Qi, YANG Weiguo, “The Characteristics of The Gig Economy”, in *School of Labor and Human Resources, Renmin University of China*, 12-04-2020, pp. 1-18.

Fonti bibliografiche in cinese

BAN Xiaohui 班小辉, “Chaoyue laodong guanxi: Pingtai jingxi xia jiti laodong quan de kuozhang ji lujing” 超越劳动关系: 平台经济下集体劳动权的扩张及路径 (Oltre i rapporti di lavoro: l’espansione e il percorso dei diritti collettivi del lavoro nell’economia delle piattaforme), in *Faxue* 法学 (*Law Science*), 8, 03-09-2020, pp. 160-175.

BAN Xiaohui 班小辉, “Lun ‘fenxiang jingji’ xia woguo Laodongfa baohu duixiang de kuozhang——yi hulianwang zhuanche wei shijiao” 论“分享经济”下我国劳动法保护对象的扩张——以互联网专车为视角 (Ricerca sull’ampliamento dell’ambito di protezione del diritto del lavoro cinese nel contesto dell’economia collaborativa: una prospettiva sui servizi di trasporto privato via Internet), in *Sichuan daxue xuebao* 四川大学学报 (*Journal of Sichuan University*), 209, 2, 2017, pp. 154-161.

Biaozhun paiming yanjiuyuan 标准排名研究院 (Istituto di classificazione standard), *Er ling yi liu nian wangluo yue chesiji shengcun zhuangkuang diaocha baogao* 2016年网约车司机生存状况调查报告 (Rapporto del sondaggio 2016 sulle condizioni di vita degli autisti che effettuano servizi di trasporto a chiamata online), 2016.

Didi Chuxing 滴滴出行, *Guanhuai bao* 关怀宝 (Assicurazione di cura), 2018.

Didi fazhan yanjiuyuan 滴滴发展研究院 (Istituto di ricerca sullo sviluppo Didi), *Er ling yi jiu Didi pingtai nuxing xin jiuye baogao* 2019滴滴平台女性新就业报告 (Rapporto sulla nuova occupazione femminile della piattaforma Didi 2019), 2019.

Didi fazhan yanjiuyuan 滴滴发展研究院 (Istituto di ricerca sullo sviluppo Didi), *Jishu jinbu yu nuxing fazhan: er ling yi ba Didi pingtai nuxing xin jiuye baogao* 技术进步与女性发展——2018滴滴平台女性新就业报告 (Progresso tecnologico e sviluppo delle donne: Rapporto 2018 sul nuovo impiego delle donne sulla piattaforma Didi), 2019.

Didi zhengce yanjiuyuan 滴滴政策研究院 (Istituto di ricerca politica Didi), *Er ling yi qi nian Didi Chuxing pingtai jiuye yanjiu baogao* 2017年滴滴出行平台就业研究报告 (Rapporto di ricerca sull’occupazione della piattaforma Didi Chuxing per il 2017), 2018, pp. 1-33.

Eleme 饿了么, *Eleme er ling er er - er ling er san shehui zeren* 饿了么2022-2023社会责任 (Il rapporto sulla responsabilità sociale di Eleme, 2022-2023), 2023.

Foshanshi renli ziyuan he shehui baozhangju 佛山市人力资源和社会保障局 (Ufficio per le Risorse Umane e la Previdenza Sociale di Foshan), *Ba lei teding renyuan canjia gongshang baoxian zhengce gongshi neirong* 八类特定人员参加工伤保险政策公示内容 (Contenuto dell'annuncio della polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro per otto specifiche categorie di personale), promulgato il 29-01-2022.

Guangdongsheng renli ziyuan he shehui baozhangting 广东省人力资源和社会保障厅 (Dipartimento provinciale delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale del Guangdong), *Danwei cong ye de chaoguo fadeng tuixiu nianling laodongzhe deng teding renyuan canjia gongshang baoxian de banfa* 单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法 (Misure per personale specifico, come i lavoratori che hanno superato l'età pensionabile legale in unità per partecipare all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), promulgate il 31-12-2020.

Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione Internazionale del Lavoro), *Zhongguo zaixian shuzi laogong pingtai-gongzuo tiaojian, xiangguan zhengce he qianjing* 中国在线数字劳工平台:工作条件, 相关政策和前景 (Piattaforme digitali di lavoro online in Cina: condizioni di lavoro, politiche correlate e prospettive), 24, Ginevra, 2020.

Guojia shichang jian du guan li zong ju 国家市场监督管理总局 (Amministrazione statale per la regolazione del mercato), *Guanyu luoshi wangluo canyin pingtai zeren qieshi weihu waimai songcanyuan quanyi de zhidao yijian* 关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见 (Linee guida sull'attuazione delle responsabilità delle piattaforme di ristorazione online per tutelare concretamente i diritti dei fattorini di cibo a domicilio), n. 38, promulgate il 26-07-2021.

HAN Junqiang 韩俊强, "Nongmin gong gongshang baoxian can bao xingwei yu chengshi ronghe——jiyu Wuhan shi de diaocha" 农民工工伤保险参保行为与城市融合——基于武汉市的调查 (Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori migranti e integrazione urbana – Basato su un'indagine condotta nella città di Wuhan), in *Wuhan daxue shehui baozhang yanjiu zhongxin* 武汉大学社会保障研究中心 (Centro di ricerca sulla sicurezza sociale dell'Università di Wuhan), 4, 17-11-2013, pp. 57-66.

Jiashanxian renli ziyuan he shehui baozhangju 嘉善县人力资源和社会保障局 (Ufficio della contea di Jiashan per le Risorse Umane e la Previdenza Sociale), *Guanyu zai quan xian fanwei nei tuixing “xin yetai” congye renyuan canjia gongshang baoxian de shixing banfa* 关于在全县范围内推行“新业态”从业人员参加工伤保险的试行办法 (Misure sperimentali per l’attuazione dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori delle “nuove forme di occupazione” in tutta la contea), n. 7, promulgate il 28-02-2020.

LI Changyu 李昌禹, DENG Jie 邓洁, “Jiang tuidong kuaidi yuan deng bada qunti ruhui” 将推动快递员等八大群体入会 (Otto gruppi principali, compresi i fattorini, verranno promossi per unirsi ai membri), in *Renmin ribao* 人民日报 (*Quotidiano del popolo*), 6, 2018.

LI Kungang 李坤刚, “‘Hulianwang+’ beijing xia linghuo jiuyezhe de gongshang baoxian wenti yanjiu” “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究 (Ricerca sulle questioni relative all’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori flessibili nel contesto di “Internet +”), in *Faxue pinglun* 法学评论, 3, 28-07-2019, pp. 140-151.

LI Yufu 李玉赋, *Di ba ci Zhongguo zhigong zhuangkuang diaocha* 第八次中国职工状况调查 (L’ottava indagine sulla condizione dei lavoratori in Cina), Pechino, Zhongguo gongren chubanshe 中国工人出版社 (China Workers Publishing House), 2017, pp. 117-123.

Meituan yanjiuyuan 美团研究院 (Istituto di ricerca Meituan), *Chengshi xin qingnian: er ling yi ba waimai qishou jiuye baogao* 城市新青年:2018外卖骑手就业报告 (Nuovi giovani urbani: Rapporto 2018 sull’occupazione dei fattorini delle consegne a domicilio), 2019.

Meituan 美团, *Er ling yi san nian Meituan qishou quanyi baozhang shehui zeren baogao* 2023年美团骑手权益保障社会责任报告 (Rapporto 2023 sulla responsabilità sociale e la tutela dei diritti dei fattorini di Meituan), 03-2024, pp. 1-48.

Meituan 美团, *Meituan Dianping pingtai yonghu fuwu xieyi* 美团点评平台用户服务协议 (Accordo di servizio per gli utenti della piattaforma Meituan Dianping), 15-11-2018.

Shanghaishi renmin zhengfu bangongting 上海市人民政府办公厅 (Ufficio generale del governo popolare municipale di Shanghai), *Shanghaishi Renmin Zhengfu Bangongting guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de shishi yijian* 关于支持多渠道灵活就业的实施意见 (Pareri di attuazione sul sostegno all’occupazione flessibile attraverso canali multipli), n. 9, promulgati il 15-10-2021.

Shenyangshi renli ziyuan he shehui baozhangju 沈阳市人力资源和社会保障局 (Ufficio municipale delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale di Shenyang), *Shenyang shi renli ziyuan he shehui baozhang ju guanyu youhua xin yetai linghuo yonggong laodong guanxi fuwu de zhidao yijian* 关于优化新业态灵活用工劳动关系服务的指导意见 (Opinioni guida all'ottimizzazione dei servizi flessibili per l'occupazione e i rapporti di lavoro per i nuovi formati aziendali), promulgate il 01-04-2020.

SHI Chunlei 石春雷, “Difang sifa jieshi xing wenjian de kunjing yu chulu” 地方司法解释性文件的困境与出路 (Le difficoltà e le soluzioni dei documenti interpretativi giudiziari locali), in *Huanan ligong daxue xuebao* 华南理工大学学报 (*Giornale dell'Università di Tecnologia della Cina Meridionale*), 19, 4, 2019, pp. 69-77.

SHI Xianmin 时宪民, “Beijingshi getihu de fazhan lichen ji leibie fenhua” 北京市个体户的发展历程及类别分化 (Il processo di sviluppo e la diversificazione delle categorie delle imprese individuali a Pechino), in *Zhongguo shehui kexue* 中国社会科学 (*Chinese Social Sciences*), 5, 1992, pp. 19-38.

TIAN Yan 阎天, “Laodong guanxi gainian: weiji, jianshou yu chongsheng” 劳动关系概念: 危机、坚守与重生 (Il concetto di rapporto di lavoro: crisi, persistenza e rinascita), in *Zhongguo falv pinglun* 中国法律评论 (*China Law Review*), 6, 127, 2018.

TU Wei 涂伟, WANG Xueyu 王雪玉, “Zhongguo de xin jiuye xingtai he laodongzhe quanyi baozhang” 中国的新就业形态和劳动者权益保障 (La nuova forma di impiego in Cina e la tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione internazionale del lavoro*), 103, Ginevra, 01-2024, pp. 1-45.

WANG Jian 王健, “APP Pingtai yonggong zhong de wang yue gong shenfen rending yu laodong guanxi zhong gou” APP平台用工中的网约工身份认定与劳动关系重构 (Riconoscimento dell'identità dei lavoratori su piattaforme APP e ricostruzione del rapporto di lavoro), in *Lanzhou Xuekan* 兰州学刊 (*Lanzhou Academic Journal*), 6, 2019, pp. 46-55.

WANG Min 汪敏, “Xin yetai xia laodong yu shehui baoxian zhengce de jianshi yu xuanze” 新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择 (Una rassegna e selezione delle politiche del lavoro e della sicurezza sociale nel contesto di nuovi modelli di business), in *Shehui baozhang pinglun* 社会保障评论 (*Chinese Social Security Review*), 5, 3, 15-07-2021, pp. 23-38.

WANG Qian 王倩, “Gongxiang jingji yonggong zhong de laodong guanxi rending lilun yanjiu zongshu” 共享经济用工中的劳动关系认定理论研究综述 (Una revisione della ricerca teorica sull’identificazione delle relazioni di lavoro dell’occupazione nell’economia collaborativa), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 34, 2, 10-11-2020, pp. 76-82.

WANG Tianyu 王天玉, “Laodong zhe jiti xingdong zhili de sifa luoji——jiyu er ling ling ba - er ling yi si nian yi gongkai de 308 jian bagong anjian panjue” 劳动者集体行动治理的司法逻辑——基于2008-2014年已公开的308件罢工案件判决 (La logica giudiziaria della governance dell’azione collettiva dei lavoratori – basata sulle sentenze di 308 casi di sciopero pubblico dal 2008 al 2014), in *Fazhi yu shehui fazhan* 法制与社会发展 (*Law and Social Development*), 2, 2015, pp. 178-192.

WANG Yan 汪雁, ZHANG Lihua 张丽华, “Guanyu wo guo gongxiang jingji xinjiuye xingtai de yanjiu” 关于我国共享经济新就业形态的研究 (Ricerca sulle nuove forme occupazionali dell’economia collaborativa in Cina), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Labor Relations*), 33, 2, 2019, pp. 49-59.

WU Jinglian 吴敬琏, LIU He 刘鹤, FAN Gang 樊纲, *Zhongguo jingji xin fangwei: Ruhe zou chu zengzhang kunjing* 中国经济新方位: 如何走出增长困境 (La nuova direzione dell’economia cinese: come uscire dal dilemma della crescita), Pechino, CITIC Publishing Group Co., Ltd., 2017.

WU Qingjun 吴清军, LI Zhen 李贞, “Fenxiang jingji xia de laodong kongzhi yu gongzuo zizhu xing—guanyu wangyueche siji gongzuo de hunhe yanjiu” 分享经济下的劳动控制与工作自主性—关于网约车司机工作的混合研究 (Controllo del lavoro e autonomia lavorativa nell’economia collaborativa: uno studio misto sui lavoratori di servizi di trasporto privato), in *Shehuixue yanjiu* 社会学研究 (*Sociological Studies*), 33, 4, 2018, pp. 137-162.

XIAO Zhu 肖竹, “Di san lei laodongzhe de lilun fansi yu tidai lujing” 第三类劳动者的理论反思与替代路径 (Riflessioni teoriche e percorsi alternativi per la terza tipologia di lavoratori), in LIU Xiangbin 刘向兵 (a cura di), *Zhongguo laodong guanxi xueyuan qishi zhounian xiaoqing qishi pian youxiu lunwenji* 中国劳动关系学院70周年校庆70篇优秀论文集 (Raccolta di 70 saggi eccellenti per il 70° anniversario dell’Università Cinese delle Relazioni del Lavoro), Pechino, Social Sciences Academic Press, 01-10-2019, pp. 669-697.

XIE Fusheng 谢富胜, WU Yue 吴越, “Linggong jingji shi yi zhong laozi shuangying de xinxing yonggong guanxi ma” 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗 (La gig economy è una nuova forma di rapporto di lavoro vantaggiosa sia per i lavoratori che per i datori di lavoro?), in *Jingji Xuejia* 经济学家 (*Economist*), 6, 05-06-2019, pp. 5-14.

XIE Zengyi 谢增毅, “Laodongli shichang linghuo xing yu laodong hetong fa de xiugai” 劳动力市场灵活性与 劳动合同法的修改 (Flessibilità del mercato del lavoro e modifiche al diritto dei contratti di lavoro), in *Faxue yanjiu* 法学研究 (*Journal of Legal Studies*), 2, 2017, pp. 95-112.

YANG Jing 杨静, “Pingtai qiye congye renyuan baozhang fang’an: Zhong’ou duibi ji qishi” 平台企业从业人员保障方案: 中欧对比及启示 (Piano di protezione per i lavoratori delle piattaforme: confronto e spunti tra Cina ed Europa), in *Shehui baozhang yanjiu* 社会保障研究 (*Social Security Research*), 3, 2020, pp. 94-102.

YANG Weiguo 杨伟国, ZHANG Chenggang 张成刚, XIN Xili 辛茜莉, “Shuzi jingji fanshi yu gongzuo guanxi biange” 数字经济范式与工作关系变革 (La trasformazione dei rapporti di lavoro nel paradigma dell’economia digitale), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China University of Labor Relations*), 32, 5, 10-2018, pp. 56-60.

YU Lou 娄宇, “Pingtai jingji congye zhe shehui baoxian falv zhidu de goujian” 平台经济从业者社会保险法律制度的构建 (Costruzione di un sistema giuridico di assicurazione sociale per i lavoratori dell’economia delle piattaforme), in *Faxue yanjiu* 法学研究 (*Chinese Journal of Law*), 42, 2, 22-06-2020, pp. 190-208.

ZHANG Chenggang 张成刚, “Gongxiang jingji pingtai laodongzhe jiuye ji laodong guanxi xianzhuang——jiyu Beijingshi duo pingtai de diaocha yanjiu” 共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究 (Situazione occupazionale e stato attuale dei rapporti di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali nell’ambito dell’economia collaborativa – uno studio basato su un’indagine su più piattaforme nella città di Pechino), in *Zhongguo laodong guanxi xueyuan xuebao* 中国劳动关系学院学报 (*Journal of China Institute of Industrial Relations*), 32, 3, 2018, pp. 61-70.

ZHAO Dawei 赵大威, YOU Yue 尤越, “Er ling yi jiu nian ji er ling er ling nian yiqing qi Meituan qishou jiuye baogao” 2019年及2020年疫情期美团骑手就业报告 (Rapporto sull’occupazione dei fattorini di Meituan durante il periodo epidemico nel 2019 e nel 2020), in *Meituan yanjiuyuan* 美团研究院 (*Meituan Research Institute*), 2021, pp. 1-16.

Zhejiangsheng renli ziyuan he shehui baozhangting 浙江省人力资源和社会保障厅 (Dipartimento delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale della provincia di Zhejiang), *Guanyu youhua xin yetai laodong yonggong fuwu de zhidao yijian* 关于优化新业态劳动用工服务的指导意见 (Opinioni guida all’ottimizzazione del lavoro e dei servizi per l’impiego per le nuove imprese), n. 63, promulgate il 30-10-2019.

Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “*Zhongguo laogong tongxun* 中国劳工通讯 (*China Labour Bulletin*)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l’utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 01-2016 al 12-2023.

Zhongguo laogong tongxun gongren jiti xingdong ditu 中国劳工通讯工人集体行动地图 (*China Labour Bulletin Strike Map*), in “*Zhongguo laogong tongxun* 中国劳工通讯 (*China Labour Bulletin*)”, 15-06-2024; la ricerca effettuata ha visto l’utilizzo di parole quali *waimai* 外卖 (*consegna di cibo*), *qishou* 骑手 (*fattorino*), *Meituan* 美团, *Eleme* 饿了么, *pingtai* 平台 (*piattaforma*) nel periodo dal 05-2018 al 06-2018.

Zhonghua quanguo zonggonghui gaige guancha baogao 中华全国总工会改革观察报告 (Rapporto di osservazione sulla riforma della Federazione nazionale cinese dei sindacati), in “*Zhongguo laogong tongxun* 中国劳工通讯 (*China Labour Bulletin*)”, 12-2019, pp. 1-30.

Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Guanyu tuijin xin jiuye xingtai laodong zhe quanyi xieshang xietiao jizhi jianshe gongzuo de tongzhi* 关于推进新就业形态劳动者权益协商协调机制建设工作的通知 (Comunicazione sulla promozione della costruzione di un meccanismo di negoziazione e coordinamento per i diritti e gli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro), promulgata il 13-01-2023.

Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Guanyu tuijin xin jiuye xingtai laodong zhe ruhui gongzuo de ruogan yijian* 关于推进新就业形态劳动者入会工作的若干意见 (Diversi pareri sulla promozione dell'adesione al sindacato nelle nuove forme di lavoro), n.16, promulgati il 18-09-2021.

Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Zhonghua quanguo zonggonghui guanyu qieshi weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de yijian* 中华全国总工会关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见 (Pareri sulla protezione efficace dei diritti di sicurezza del lavoro e degli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro), n. 12, promulgati il 28-07-2021.

Zhonghuarenmingongheguo guojia fazhan gaigewei 中华人民共和国国家发展改革委 (Commissione nazionale per lo sviluppo e la riforma della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu cujin fenxiang jingji fazhan de zhidao xing yijian* 关于促进分享经济发展的指导性意见 (Pareri orientativi sulla promozione dello sviluppo dell'economia collaborativa), n. 1245, promulgati il 03-07-2017.

Zhonghuarenmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2000.

Zhonghuarenmingongheguo guojia tongji ju 中华人民共和国国家统计局 (Ufficio nazionale di statistica della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo tongji nianjian* 中国统计年鉴 (Annuario statistico cinese), Pechino, China Statistics Press, 2019.

Zhonghuarenmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji niandu baogao (er ling er er)* 中国共享经济年度报告(2022)(Rapporto annuale sull'economia collaborativa in Cina (2022)), 04-03-2023.

Zhonghuarenmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji fazhan baogao (er ling er san)* 中国共享经济发展报告(2023) (Rapporto sullo sviluppo dell'economia collaborativa in Cina (2023)), 02-03-2023, pp. 1-50.

Zhonghuarenmingongheguo guojia xinxi zhongxin 中华人民共和国国家信息中心 (Centro nazionale di informazione della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo gongxiang jingji fazhan niandu baogao (er ling yi jiu)* 中国共享经济发展年度报告(2019) (Rapporto annuale sullo sviluppo dell'economia collaborativa in Cina (2019)), 02-2019, pp. 1-53.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu cujin pingtai jingji guifan jiankang fazhan de zhidao yijian* 关于促进平台经济规范健康发展的指导意见 (Pareri orientativi sulla promozione dello sviluppo standardizzato e sano dell'economia delle piattaforme), n. 38, promulgati il 08-08-2019.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan bangongting 中华人民共和国国务院办公厅 (Ufficio Generale del Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu zhichi duo qudao linghuo jiuye de yijian* 关于支持多渠道灵活就业的意见 (Pareri sul sostegno al lavoro flessibile attraverso molteplici canali), n. 27, promulgati il 31-07-2020.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 1, art. 1.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 1, art. 2.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 2, art. 8.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 3, art. 14.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 3, art. 15.

Zhonghuarenmingongheguo guowuyuan 中华人民共和国国务院 (Consiglio di Stato della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gongshang baoxian tiaoli* 中华人民共和国工伤保险条例 (Regolamento sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 375, promulgato il 27-04-2003, ultima modifica 08-12-2010, cap. 5, art. 31.

Zhonghuarenmingongheguo jiaotongyunshubu 中华人民共和国交通运输部 (Ministero dei trasporti della Repubblica Popolare Cinese), *Wangluo yuyue chuzu qiche jingying fuwu guanli zhanxing banfa* 网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法 (Regolamento provvisorio sulla gestione dei servizi di noleggio auto con conducente prenotati online), promulgato il 27-07-2016.

Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu quelu laodong guanxi youguan shixiang de tongzhi* 关于确立劳动关系有关事项的通知 (Avviso riguardante le questioni relative alla definizione del rapporto di lavoro), n. 12, promulgato il 28-07-2011.

Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004.

Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, art. 2.

Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, art. 6.

Zhonghuarenmingongheguo laodong he shehui baozhangbu 中华人民共和国劳动和社会保障部 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo zuidi gongzi guiding* 中华人民共和国最低工资规定 (Regolamento sul salario minimo), n. 21, promulgato il 20-01-2004, allegato.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 1.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 2.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Minshi hetong yu laodong hetong de qubie* 民事合同与劳动合同的区别 (Differenza fra contratti civili e contratti di lavoro), 04-04-2006.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gonghuiifa* 中华人民共和国工会法, (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n.57, promulgata il 03-04-1992, ultima modifica 24-12-2021, cap. 1, art. 3.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo gonghuiifa* 中华人民共和国工会法, (Legge sui sindacati della Repubblica Popolare Cinese), n. 57, promulgata il 03-04-1992, ultima modifica 24-12-2021, cap. 3, art. 28.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 1, art. 3.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 2, artt. 16-17.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 36.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 38.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 40.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo laodongfa* 中华人民共和国劳动法 (Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese), n. 28, promulgata il 05-07-1994, ultima modifica 29-12-2018, cap. 4, art. 41.

Zhonghuarenmingongheguo quanguo renmin daibiao dahui 中华人民共和国全国人民代表大会 (Assemblea nazionale del popolo della Repubblica Popolare Cinese), *Zhonghuarenmingongheguo xianfa* 中华人民共和国宪法 (Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), promulgata il 04-12-1982, ultima modifica 11-03-2018, cap. 2, art. 42.

Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Laodong baozhang bu fabu qeli laodong guanxi youguan shixiang de tongzhi* 劳动保障部发布确立劳动关系有关事项的通知 (Comunicato del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale riguardante l'instaurazione di rapporti di lavoro), n. 12, promulgato il 25-05-2005.

Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu jinyibu zuohao xin xingshi xia jiuye chuangye gongzuo de yijian* 关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见 (Pareri sull'ulteriore miglioramento dell'occupazione e dell'imprenditorialità nella nuova situazione), n. 23, promulgati il 27-04-2015.

Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Guanyu weihu xinjiuye xingtai laodongzhe laodong baozhang quanyi de zhidao yijian* 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 (Linee guida per la tutela dei diritti lavorativi dei lavoratori delle nuove forme di occupazione), n. 56, promulgate il 16-07-2021.

Zhonghuarenmingongheguo renli ziyuan he shehui baozhangbu 中华人民共和国人力资源和社会保障部 (Ministero delle risorse umane e della previdenza sociale della Repubblica Popolare Cinese), *Zhongguo linghuo jiuye renyuan he pingtai congye renyuan de shehui baozhang yanjiu* 中国灵活就业人员和平台从业人员的社会保障研究 (Ricerca sulla sicurezza sociale dei lavoratori con impiego flessibile e dei dipendenti delle piattaforme in Cina), 10-10-2022.

Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021.

Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021, cap. 3, artt. 16-17.

Zhongyang wangluo anquan he xinxihua weiyuanhui bangongshi 中央网络安全和信息化委员会办公室 (Ufficio della Commissione centrale per la sicurezza informatica e la tecnologia dell'informazione), *Zhonghuarenmingongheguo hulianwang xinxi fuwu suanfa tuijian guanli guiding* 中华人民共和国互联网信息服务算法推荐管理规定 (Regolamento sulla gestione delle raccomandazioni algoritmiche dei servizi di informazione su Internet della Repubblica Popolare Cinese), n. 9, promulgato il 31-12-2021, cap.3, art. 20.

ZHOU Chang 周畅, “Zhongguo shuzi laogong pingtai he gongren quanyi baozhang” 中国数字劳工平台和工人权益保障 (Le piattaforme digitali del lavoro cinesi e la tutela dei diritti dei lavoratori), in *Guoji laogong zuzhi* 国际劳工组织 (*Organizzazione internazionale del lavoro*), 11, Ginevra, 11-2020, pp. 1-48.

ZHOU Yi 周易, “Er ling yi ling nian shisi yu wan getihu tuichu Beijing shichang” 2012年14余万个体户退出北京市场 (Nel 2012, più di 140.000 lavoratori autonomi hanno lasciato il mercato di Pechino), in *Zhongguo qingnianbao* 中国青年报 (*China Youth Daily*), 2, 05-07-2013.

Sitografia

Sitografia in lingue occidentali

ACFTU Announces Big Recruitment Drive in Logistics and Service Industries, in “China Labour Bulletin”, 11-04-2018, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

ACFTU in Beijing Issues Guidelines for Unionizing Gig Workers: What Comes Next?, in “China Labour Bulletin”, 28-09-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

BROWNING Jonathan, CHEN Lulu Yilun, *China’s Meituan Agrees to \$15 Billion Dianping Merger*, in “Bloomberg”, 7-10-2015, <https://www.bloomberg.com>, 15-06-2024.

CADELL Cate, *China’s Meituan Dianping Acquires Bike-sharing Firm Mobike for \$2.7 Billion*, in “Reuters”, 04-04-2018, <https://www.reuters.com>, 15-06-2024.

CLB Report: Waiting for Weiquan: Worker Rights Protection at The All-China Federation of Trade Unions, in “China Labour Bulletin”, 08-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

DESTICHE Aurielle, *UPS Truck Tracking To Be Used for 22,000 Vehicles*, in “Field Logix”, 2010, <https://fieldlogix.com>, 15-06-2024.

DZIEZA Josh, *The Rating Game. How Uber and Its Peers Turned Us Into Horrible Bosses*, in “The Verge”, 28-10-2015, <https://www.theverge.com>, 15-06-2024.

ELDON Eric, *Chinese Local Review Site Dianping: A Lot More Than a “Yelp for China”*, in “VentureBeat”, 26-05-2008, <https://venturebeat.com>, 15-06-2024.

Food Delivery Driver Stabs Self in Protest Over Fines and Unpaid Wages, in “China Labour Bulletin”, 30-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

Food Delivery Rider Dies on Anhui Mountain, Family Wins Legal Battle to Establish De Facto Labour Relationship, in “China Labour Bulletin”, 15-02-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

Food Delivery Worker Activist Accused of “Picking Quarrels”, in “China Labour Bulletin”, 25-03-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

Food Delivery Workers Take Action Against Low Pay and “Tyrannical” Policies, in “China Labour Bulletin”, 30-06-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

High-level Guidance on Platform Employment Lacks Teeth, in “China Labour Bulletin”, 23-09-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

KHARPARL Arjun, *Chinese Ride Hailing Giant DiDi Says Core Business is Profitable as Signs of Recovery Take Hold*, in “CNBC”, 06-05-2020, <https://www.cnbc.com>, 15-06-2024.

Legal Protection For Chinese Workers: A Brief Review, in “China Labour Watch”, 13-02-2024, <https://chinalaborwatch.org>, 15-06-2024.

Meituan - Company Profile and News, in “Bloomberg”, <https://www.bloomberg.com>, 15-06-2024.

Meituan-Dianping Becomes the First Worldwide On-Demand Delivery Platform to Process More Than 10 Million Orders and Deliveries Per Day, in “PR Newswire”, 27-03-2017, <https://www.prnewswire.com>, 15-06-2024.

Migrant Courier Dies From Overwork in Beijing, Local Unions Cite Jurisdictional Constraints in Helping Platform Economy Workers, in “China Labour Bulletin”, 14-04-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

PAN Che, HU Minghe, *China’s Eleme Stirs Outcry After Initial Low Compensation for Delivery Worker’s Death*, in “South China Morning Post”, 8-01-2021, <https://www.scmp.com>, 15-06-2024.

Trade Union Officials Distance Themselves From Food Delivery Workers’ Suffering, in “China Labour Bulletin”, 05-07-2021, <https://clb.org.hk> 15-06-2024.

WINDSOR Richard, *Meituan-Dianping: Finally, A Chinese Tech IPO With Some Value*, in “Forbes”, 04-09-2018, <https://www.forbes.com>, 15-06-2024.

Workers’ Rights and Labour Relations in China, in “China Labour Bulletin”, 10-07-2023, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

YANG Yingzhi, GOH Brenda, *Chinese Food Delivery Firm Meituan Posts First Quarterly Profit Since Listing*, in “Reuters”, 23-08-2019, <https://www.reuters.com>, 15-06-2024.

ZAMBRELLI Chiara, *Azienda - Impresa*, in “Dizionario dei Diritti del Lavoratori”, <https://www.wikilabour.it>, 15-06-2024.

Sitografia in cinese

2017-2018 Zhongguo wangyue chehangye yanjiu zhuan ti baogao 2017-2018中国网约车行业研究专题报告 (Rapporto di ricerca sul settore dei servizi di trasporto privato in Cina tra il 2017 e il 2018), in “Aimei zixun 艾媒咨询 (iiMedia Research)”, 03-04-2018, <https://report.iimedia.cn>, 15-06-2024.

Ali jiu shi wu yi meiyuan zhengshi quan zi shougou Eleme—Zhongguo hulianwang zuida quan xianjin shougou! 阿里95亿美元正式全资收购饿了么——中国互联网最大全现金收购! (Alibaba acquisisce ufficialmente Eleme per 9,5 miliardi di dollari: la più grande acquisizione interamente in contanti di Internet in Cina), in “Sohu 搜狐”, 03-04-2018, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

Baidu ba Baidu Waimai wu yi meiyuan jian mai gei Ele.me, hai shunbian maile san yi meiyuan liuliang ne 百度把百度外卖5亿美元贱卖给饿了么, 还顺便卖了3亿美元流量呢 (Baidu vende Baidu Waimai a Eleme per 500 milioni di dollari a un prezzo scontato, includendo anche 300 milioni di dollari in traffico), in “Sohu 搜狐”, 21-08-2017, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

CHANG Xuemei 常雪梅, LU Tenglong 吕腾龙, *Quanguo Gonghui xin fazhan bada qunti huiyuan liu bai wu shi si dian qi wan ren* 全国工会新发展八大群体会员654.7万人 (I sindacati nazionali hanno recentemente sviluppato otto grandi gruppi con 6.547.000 di iscritti), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers’ Daily)”, 28-08-2020, <http://cpc.people.com.cn>, 15-06-2024.

CHEN Jiabi 陳嘉碧, *Meituan jin guapai, jiao zhao gujia gao kai bai fenzhi wu dian liu, mei shou zhuan san bai jiu shi yuan* 美團今掛牌, 較招股價高開5.6%, 每手賺390元 (Meituan debutta in borsa: apre con un aumento del 5,6% rispetto al prezzo di offerta pubblica, guadagnando 390 yuan per ogni lotto di azioni), in “Xianggang 01 香港01 (Hong Kong 01)”, 20-09-2018, <https://www.hk01.com>, 15-06-2024.

CHEN Jie 陈婕, SHI Xisheng 实习生, YUE Hongbin 岳弘彬, *Didi gongbu fang pilao jiashi guize—siji mei gongzuo si xiaoshi xu xiuxi ershi fenzhong* 滴滴公布防疲劳驾驶规则——司机每工作4小时需休息20分钟 (Didi ha annunciato regole di guida anti-fatica: gli autisti devono fare una pausa di 20 minuti ogni 4 ore di lavoro), in “Qianjiang wanbao 钱江晚报 (Qianjiang Evening News)”, 18-06-2019, <http://society.people.com.cn>, 15-06-2024.

CHEN Lei 陈磊, *Quanmin zhiye shanghai baozhang zhidu jidai jianli* 全民职业伤害保障制度亟待建立 (È necessario istituire urgentemente un sistema universale di protezione dagli infortuni sul lavoro), in “Renminwang 人民网 (Quotidiano del Popolo online)”, 19-02-2020, <https://baijiahao.baidu.com>, 15-06-2024.

Cong jiti bagong dao geti kangyi, waimaiqishou you geng bei dazhong lijie ma? 从集体罢工到个体抗议, 外卖骑手有更被大众理解吗? (Dallo sciopero collettivo alla protesta individuale: i fattorini di cibo a domicilio sono più compresi dal pubblico?), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 16-07-2021, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

Dazhong Dianping Meituan “lianyin” waijie cheng hebing huo yin rongzi yu kun 大众点评美团“联姻” 外界称合并或因融资遇困 (Dazhong Dianping e Meituan si ‘uniscono’: si dice che la fusione sia dovuta a difficoltà di finanziamento), in “Fenghuangwang caijing 凤凰网财经 (ifeng.com Finance)”, 9-10-2015, <https://finance.ifeng.com>, 15-06-2024.

Didi deng pingtai chengli “xin jingji xin jiuye cujin lianmeng” yi keji fu neng jiuye 滴滴等平台成立“新经济新就业促进联盟” 以科技赋能就业 (Didi e altre piattaforme hanno istituito “l’Alleanza per la promozione della nuova normalità economica e delle nuove forme di lavoro” per potenziare l’occupazione con la tecnologia), in “Dongnanwang 东南网 (South East Net)”, 25-09-2020, <https://baijiahao.baidu.com>, 15-06-2024.

DONG Liu 董柳, *Zhongguo shekeyuan faxue suo: Jiaotong shigu fengxian cheng hulianwang pingtai yonggong zuida fengxian*, 中国社科院法学所: 交通事故风险成互联网平台用工最大风险 (Facoltà di giurisprudenza dell’Accademia cinese delle scienze sociali: il rischio di incidenti stradali è diventato il rischio maggiore per i dipendenti della piattaforma Internet), in “Jinyangwang 金羊网”, 08-06-2020, <http://news.ycwb.com>, 15-06-2024.

Dongbei Linda huiying “bao’an rang waimaiyuan xiagui”: Turan xiagui bao’an ye “zheng mengle” 东北林大回应“保安让外卖员下跪”:突然下跪保安也“整懵了” (La Northeastern Linda University ha risposto a “La guardia di sicurezza ha chiesto al fattorino di inginocchiarsi”: Anche la guardia di sicurezza che si è inginocchiata all’improvviso era “completamente confusa”), in “Beijing qingnianbao 北京青年报 (Beijing Youth Daily)”, 16-04-2019, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024.

Eleme jinjun shicai gongying lian lingyu O2O pingtai miaozhun B2B duan yingli dian 饿了么进军食材供应链领域O2O平台瞄准B端赢利点 (Eleme entra nel settore della supply chain alimentare, la piattaforma O2O mira ai punti di profitto del mercato B2B), in “Xinhua wang 新华网 (Xinhuanet)”, 31-10-2015, <https://news.ifeng.com>, 15-06-2024.

Er ling yi ba niandu nanjing shi laodong zhengyi shenpan baipishu 2018年度南京市劳动争议审判白皮书 (Libro bianco sul giudizio sulle dispute lavorative di Nanchino del 2018), in “Nanjingshi zhongji renmin fayuan 南京市中级人民法院 (Corte Intermedia del Popolo di Nanchino)”, 2019, <https://www.njfy.gov.cn>, 15-06-2024.

Fatingshang de waimaiyuan: waimai pingtai de laodong guanxi de rending weihe ruci duo bian? 法庭上的外卖员:外卖平台的劳动关系的认定为何如此多变? (Il fattorino di cibo a domicilio in tribunale: perché il riconoscimento del rapporto di lavoro sulla piattaforma di consegna è così variabile?), in “Ling Boke 2021.Q2 零博客 2021.Q2 (Zero Blog 2021.Q2)”, 11-06-2021, <https://agora0.gitlab.io>, 15-06-2024.

FENG Weijie 冯伟杰, *Eleme: xiao waimai, da shengyi* 饿了么:小外卖,大生意 (Eleme: piccoli ordini, grande business), in “Xinlang caijing 新浪财经 (Sina Technology)”, 01-03-2015, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

FENG Yuanli 袁立峰, *Zhongguo getihu de cangsangshi* 中国个体户的沧桑史 (Le vicissitudini dei piccoli imprenditori in Cina), in “Fazhi wanbao 法制晚报 (Legal Evening News)”, 31-08-2009, <https://news.ifeng.com>, 15-06-2024.

GE Junjun 葛俊杰, HAN Qing 韩庆, *Miaozhun wangyue chesiji, kuaidi xiaohe. Shanghaishi Zonggonghui ti'an huyu: guanzhu linghuo jiuye qunti hefa quanyi* 瞄准网约车司机、快递小哥。上海市总工会提案呼吁:关注灵活就业群体合法权益 (Prendere di mira gli autisti dei servizi trasporto privato online e i fattorini. La proposta della Federazione dei sindacati di Shanghai richiama l'attenzione sui diritti e sugli interessi legittimi dei gruppi di lavoro flessibili), in “Renminwang 人民网 (People's Daily Online)”, 14-01-2020, <http://sh.people.com.cn>, 15-06-2024.

Gongxiang jingji moshi xia laodong zhengyi anjian chuli de nandian yu pojie silu-yi er ling yi liu nian zhi er ling yi ba nian nanjing shi she gongxiang pingtai anjian wei yangben, 共享经济模式下劳动争议案件处理的难点与破解思路-以2016年至2018年南京市涉共享平台案件为样本 (Difficoltà e strategie di risoluzione delle controversie lavorative nel contesto dell'economia collaborativa: un'analisi dei casi relativi alle piattaforme di collaborazione a Nanchino dal 2016 al 2018), in “Nanjingshi zhongji renmin fayuan 南京市中级人民法院 (Corte Intermedia del Popolo di Nanchino)”, 02-09-2020, <https://www.njfy.gov.cn>, 15-06-2024.

GU Zitong 顾梓仝, *Meituan xin yali: zhengce yaoqiu wei si bai qishijiu wan qishou jiao shebao, meinian zhishao hua wushiyi yi, huo xianru kuisun* 美团新压力:政策要求为479万骑手交社保, 每年至少花51亿, 或陷入亏损 (Nuove pressioni su Meituan: la politica impone il pagamento della previdenza sociale per 4,79 milioni di fattorini, con una spesa annuale di almeno 5,1 miliardi di yuan, rischiando di incorrere in perdite), in “Sohu 搜狐”, 29-07-2021, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

Guoji laogong zuzhi 国际劳工组织 (Organizzazione internazionale del lavoro), *Tisheng Zhongguo shebao jing ban fuwu nengli, shixian quanmin shehui baozhang* 提升中国社保经办服务能力, 实现全民社会保障 (Migliorare la capacità di gestione dei servizi di sicurezza sociale in Cina per raggiungere una copertura universale della sicurezza sociale), 2022, <https://webapps.ilo.org>, 15-06-2024.

HAN Qian 韩谦, LI Tong 李彤, WANG Huanrong 王焕熔, YANG Baolu 杨宝璐, *Zifen de Eleme qeshou: gongzi beikou wu qian yuan, duoci taoyao weiguo er qingsheng* 自焚的饿了么骑手:工资被扣5000元,多次讨要未果而轻生 (Il fattorino di Eleme che si è dato fuoco: gli erano stati tratti 5000 yuan dal salario e, dopo ripetuti tentativi di recupero falliti, si è tolto la vita), in “Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)”, 16-01-2021, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

HUANG Yongxu 黄永旭, *Waimai xiaoge qiang shijian jiaotong shigu gaofa* 外卖小哥抢时间交通事故高发 (L'alta frequenza di incidenti stradali tra i fattorini che consegnano cibo a domicilio, dovuta alla corsa contro il tempo), in “Beijing wanbao 北京晚报 Beijing Evening News”, 26-09-2017, <http://news.cnr.cn>, 15-06-2024.

JIANG Zhengyu 姜贞宇, *Nanjing jiaojing yue tan songcan qiye waimai “xiaoge” qing ni wendang shanglu* 南京交警约谈送餐企业外卖:“小哥”请你稳当上路 (Il dipartimento di polizia stradale di Nanchino ha convocato le società di consegna di cibo da asporto: “Ragazzi delle consegne, vi invitiamo a guidare con prudenza”), in “Xinhua Ribao 新华日报 (Xinhua Daily)”, 21-09-2017, <https://www.chinanews.com.cn>, 15-06-2024.

LAI Youxuan 赖祐萱, *Waimai qishou, kun zai xitong li* 外卖骑手,困在系统里 (Ragazzo delle consegne, intrappolato nel sistema), in “Xinlang caijing 新浪财经 (Sina Finance)”, 08-09-2020, <https://finance.sina.cn>, 15-06-2024.

Laodongli chengben shi dongnanya liang bei duo! Zhongguo jiang bu zai shi shijie gongchang? 劳动力成本是东南亚两倍多!中国将不再是世界工厂? (Il costo del lavoro è più del doppio di quello del Sud-Est asiatico! La Cina non sarà più la fabbrica del mondo?), in “Sohu 搜狐”, 26-04-2016, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

LI Jinlei 李金磊, *Renshebu ni fabu wang yue peisong yuan, rengong zhinen xunlian shi deng shiliu ge xin zhiye* 人社部拟发布网约配送员、人工智能训练师等16个新职业 (Il Ministero delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale prevede di rilasciare 16 nuove occupazioni, tra cui addetti alle consegne online e formatori di intelligenza artificiale), in “Pengpai xingwen 澎湃新闻 (The Paper)”, 02-01-2020, <https://www.thepaper.cn>, 15-06-2024.

LIANG Haoshuo 梁浩碩, *Meituan chizi si yi yuan shou du hui gou, han liu shi jiu yuan zhao gujia. Gujia ceng dan bai fenzhi qi, hui gou zidan gou yong duojiu?* 美團斥資4億元首度回購, 捍69元招股價。股價會彈7%, 回購子彈夠用多久? (Meituan investe 400 milioni di yuan per il primo riacquisto azionario, difendendo il prezzo di offerta pubblica iniziale di 69 yuan. Il prezzo delle azioni è salito del 7%: quanto dureranno le riserve per i riacquisti?), in “Xianggang jingji ribao 香港经济日报 (Hong Kong Economic Times)”, 11-01-2024, <https://inews.hket.com>, 15-06-2024.

LU Zongguan 律总管, *Didi de guanhuaibao dui cheliang zenyang peichang*, 滴滴的关怀宝对车辆怎样赔偿 (Come risarcisce il veicolo il servizio di assistenza di Didi?), 2023, <http://www.w-8m.com>, 15-06-2024.

MA Weibing 马微冰, SUN Jing 孙静, *Meituan Q2 caibao: Shequ tuangou deng xin yewu yingshou jin ci yu waimai, ri jun jingying kuisun 1 yi yuan* 美团Q2财报: 社区团购等新业务营收仅次于外卖, 日均经营亏损1亿元 (Rapporto finanziario Meituan del secondo trimestre: i nuovi ricavi commerciali, come gli acquisti di gruppi comunitari, sono secondi solo alla consegna di cibo, con una perdita operativa media giornaliera di 100 milioni di yuan), in “Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)”, 31-08-2021, <https://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

Meituan waimai pingtai ‘KeeTa’ chuanxia zhouyi tuixing fuwu shou shidian yu wangjiao dajiaoju 美團外賣平台「KeeTa」傳下周一推行服務——首試點於旺角大角咀 (La piattaforma di consegna Meituan ‘KeeTa’ lancerà il servizio lunedì prossimo: primo test pilota a Mong Kok, Tai Kok Tsui), in “am730”, 19-05-2023, <https://www.am730.com.hk>, 15-06-2024.

Meituan waimai: qishou ke xiugai “tongshi jiedanliang” zixing shezhi jiedan shangxian 美团外卖: 骑手可修改“同时接单量”自行设置接单上限 (Meituan waimai: I fattorini possono modificare il numero di ordini simultanei, impostando autonomamente il limite massimo di ordini accettati), in “Pengpai xinwen 澎湃新闻 (The Paper)”, 10-05-2022, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024.

Meituan 美团, in “Weiji baike ziyou de baike quanshu 维基百科自由的百科全书 (Wikipedia, l’enciclopedia libera)”, 12-05-2024, <https://zh.wikipedia.org>, 15-06-2024.

NIU Guyue 牛谷月, *Eleme shengji qishi baozhang tixi — cong wuge weidu tisheng qishi tiyan* 饿了么升级骑士保障体系——从五个维度提升骑士体验 (Aggiornamento del sistema di protezione dei rider da parte di Ele.me: miglioramento dell’esperienza dei rider su cinque dimensioni), in “Sohu 搜狐”, 17-12-2021, <https://www.sohu.com>, 15-06-2024.

PAN Fuda 潘福达, *Eleme waimai you Didi siji lai song* 饿了么外卖由滴滴司机来送 (Le consegne di Eleme effettuate dai conducenti Didi), in “Zhongguo ribao 中国日报 (China Daily)”, 28-11-2015, <https://covid-19.chinadaily.com.cn>, 15-06-2024.

QIN Yong 秦勇, *Zhongguo jingji nei xunhuan de bianjie yu yingdui qin* 中国经济内循环的边界与应对 (I confini e le risposte al ciclo economico interno della Cina), in “Jingrong shibao zhongwenwang 金融时报中文网 (Financial Times Chinese Website)”, 10-08-2020, <http://www.ftchinese.com>, 15-06-2024.

Quanmei zuida wuliu ye gonghui de gaige changshi, dui Zhongguo gonghui you he qishi? 全美最大物流业工会的改革尝试, 对中国工会有何启示? (Quali insegnamenti può trarre il sindacato cinese dalle riforme tentate dal più grande sindacato della logistica negli Stati Uniti?), in “Zhongguo laogong tongxun 中劳工公通讯 (China Labour Bulletin)”, 04-08-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

Renshebu deng si bumen dui Meituan, Didi deng qiye baozhang laodongzhe quanyi kaizhan lianhe zhida 人社部等4部门对美团、滴滴等企业保障劳动者权益开展联合指导 (Il Ministero delle Risorse Umane e della Sicurezza Sociale, insieme ad altri tre dipartimenti, ha intrapreso un’azione congiunta di orientamento verso aziende come Meituan e Didi per garantire i diritti dei lavoratori.), in “Renshebu guanwei 人社部官微 (Account WeChat ufficiale del Ministero delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale)”, 10-09-2021, <https://wallstreetcn.com>, 15-06-2024.

Shanghai mei er dian wu tian jiu you yi ming waimai xiaoge shangwang: zhe gongzuo za chengle gaowei? 上海每2.5天就有1名外卖小哥伤亡:这工作咋成了高危?(A Shanghai, ogni 2,5 giorni un fattorino delle consegne subisce un infortunio o perde la vita: come questo lavoro è diventato così pericoloso?), in “Yangshiwang xinwen 央视网新闻 (CCTV News)” 14-09-2017, <https://news.cctv.com>, 15-06-2024.

Shi shenme yuanyin rang Meituan zhicheng qi jiu qian yi gangyuan de shizhi? 是什么原因让美团支撑起9000亿港元的市值?(Qual è il motivo che consente a Meituan di sostenere un valore di mercato di 900 miliardi di dollari di Hong Kong?), in “Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)”, 04-06-2020, <https://tech.sina.cn>, 15-06-2024.

Shoushanghou de waimaiyuan: laodong guanxi nan rending 受伤后的外卖员:劳动关系难认定 (Il fattorino di cibo a domicilio infortunato: difficile il riconoscimento del rapporto di lavoro), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 25-10-2019, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

TAN Qinlu 谭亲璐, *Tianmen chengli shou ge wang yue song can qiye gonghui yi bai er shi qi ming waimai xiao ge youle ‘niangjia’* 天门成立首个网约送餐企业工会——127名外卖小哥有了“娘家” (Tianmen istituisce il primo sindacato di società di consegna di cibo online: 127 fattorini hanno una ‘famiglia materna’), in “Hubei ribao 湖北日报 (Hubei Daily)”, 17-07-2018, <http://m.xinhuanet.com>, 15-06-2024.

Waimai pingtai tiaozheng peisong shijian youmingwushi. Qishou: xuyao gonghui zuzhi 外卖平台调整配送时间有名无实。骑手:需要工会组织 (La regolazione dei tempi di consegna sulla piattaforma di cibo a domicilio è solo nominale. I fattorini: c'è bisogno di un'organizzazione sindacale), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 21-09-2020, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

WANG Dongming 王东明, “Zai xuexi guanche Xijiping zongshuji zhongyao zhishi jingshen, shenru tuijin chanye gongren duiwu jianshe gaige” 在学习贯彻习近平总书记重要指示精神、深入推进产业工人队伍建设改革 (Attuazione degli importanti orientamenti del Segretario Generale Xi Jinping e avanzamento approfondito della riforma della costruzione della forza lavoro industriale), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers' Daily)”, 19-05-2022, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

WANG Haiyan 王海燕, *Waimai xiaoge songcan yin jiaotong shigu zhiren siwang shei fuze? Shanghai lifa mingque: suoshu qiye yifa chengdan zeren* 外卖小哥送餐因交通事故致人死亡谁负责? 上海立法明确:所属企业依法承担责任 (Chi è responsabile quando un fattorino di consegna di cibo a domicilio causa un incidente mortale? La legislazione di Shanghai chiarisce: l'azienda di appartenenza è legalmente responsabile), in “Xinlang xinwen 新浪新闻 (Sina News)”, 26-02-2021, <https://news.sina.cn>, 15-06-2024.

WANG Tianqi 王天淇, *'Liang Jie' song wennuan zhongdian weiwen wuda qunti* “两节”送温暖重点慰问五大群体 (Durante le ‘due feste’, priorità nell’offrire calore e conforto ai cinque principali gruppi), in “Beijing ribao 北京日报 (Beijing Daily)”, 05-01-2023, <https://www.beijing.gov.cn>, 15-06-2024.

XIA Hong 夏宏, *Eleme: waimai dingcan lingyu de 'Taobao'* 饿了么:外卖订餐领域的“淘宝” (Eleme: Il ‘Taobao’ del settore della consegna di cibo a domicilio), in “Chuangyebang 创业邦”, 29-12-2014, <https://magazine.cyzone.cn>, 15-06-2024.

XIAO Longping 肖隆平, *Gongxiang jingji youwang chengwei kuoda jiuye zhuli* 共享经济有望成为扩大就业主力 (Si prevede che l’economia collaborativa diventerà la forza principale nell’espansione dell’occupazione), in “Xinjingbao 新京报 (Beijing News)”, 16-07-2018, <https://www.chinanews.com.cn>, 15-06-2024.

XIAO Peng 小鹏, CHEN Wancheng 陈万成, RUAN Tian 阮田, “Waimaixiaoge shi zenyang liancheng de?” 外卖小哥是怎样炼成的? (Quali sono le caratteristiche di un fattorino?), in *Chengshi shujutuan 城市数据团 (City Data Group)*, 14-12-2020, <https://wapbaike.baidu.com>, 15-06-2024.

XIAO Peng 小鹏, CHEN Wancheng 陈万成, Ruan Tian 阮田, *Renjun shouru guo wan? Dashuju jiemi waimai “xiaoge” beihou de gushi* 人均收入过万? 大数据揭秘外卖“小哥”背后的故事 (Il reddito pro capite supera i 10.000 yuan? I big data rivelano la storia dei fattorini), in “DT Caijing DT财经”, 25-09-2018, <https://bbs.wenxuecity.com>, 15-06-2024.

YAN Yan 闫妍, QIN Hua 秦华, *Wangxiaofeng: Quanguo yi jian jiceng gonghui er bai ba shi er dian jiu wan ge fugai zhigonghuiyuan 3.02 yi ren* 王晓峰:全国已建基层工会282.9万个覆盖职工会员3.02亿人 (Wang Xiaofeng: Ci sono 2.829 milioni di sindacati di base costituiti in tutto il Paese, che coprono 302 milioni di dipendenti iscritti), in “Renminwang 人民网 (People’s Daily Online)”, 10-04-2017, <http://acftu.people.com.cn>, 15-06-2024.

YAO Yimeng 姚怡梦, *Yi waimai xiaoge gongshang weiquan anjing qianshe wu jia gongsi* 一外卖小哥工伤维权案竟牵涉5家公司 (Un caso di tutela dei diritti per infortunio sul lavoro di un fattorino coinvolge ben cinque aziende), in “Zhonggongwang 中工网 (Worker.cn)”, 25-03-2022, <https://www.worker.cn>, 15-06-2024.

Yi zhong yuan zhao kai “laodong zhengyi shenpan baipishu” xinwen fabu hui 一中院召开“劳动争议审判白皮书”新闻发布会 (La Corte Intermedia del Popolo n. 1 ha tenuto una conferenza stampa sul “Libro Bianco sul giudizio sulle dispute lavorative”), in “Zhongguo fayuanwang 中国法院网 (China Court)”, 28-03-2018, <https://www.chinacourt.org>, 15-06-2024.

YU Lingge 于灵歌, *Lingong jingji laile, laodong zhe can bao nan cheng tongdian* 零工经济来了, 劳动者参保难成痛点 (La gig economy è qui ed è difficile per i lavoratori ottenere un’assicurazione), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers’ Daily)”, 24-07-2018, <http://www.xinhuanet.com>, 15-06-2024.

ZHANG Yating 张雅婷, *Eleme bei panpei songcan zhican qishou yi bai jiu wan. Fayuan: shuangfang fuhe guyong guanxi* 饿了么被判赔送餐致残骑手109万。法院:双方符合雇佣关系 (Eleme condannata a risarcire con 1,09 milioni di yuan un fattorino reso disabile durante una consegna. Il tribunale: tra le parti esiste un rapporto di lavoro), in “Xinlang keji 新浪科技 (Sina Technology)”, 14-04-2022, <https://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

ZHANG Zhiyong 张志勇, *Gugong qi geren haishi gugong ba geren* 雇工7个人还是雇工8个人 (Assumere 7 lavoratori o 8 lavoratori?), in “Zhonghua gongshang shibao 中华工商时报 (China Business Times)”, 07-05-2010, <http://finance.sina.com.cn>, 15-06-2024.

ZHENG Chaoyuan 郑朝渊, *Waimai xiaoge qiche jin xiaoqu bei lan, men gang qian xia gui qiu fangxing* 外卖小哥骑车进小区被拦, 门岗前下跪求放行 (Il fattorino è stato fermato mentre entrava in bicicletta nella comunità, si è inginocchiato davanti al cancello e ha implorato di essere lasciato andare), in “Pengpai xinwen 澎湃新闻 (The Paper)”, 02-06-2020, <https://m.thepaper.cn>, 15-06-2024.

ZHENG Li 郑莉, *Quan zonggonghui zujian tuichu huoche siji deng bada qunti* 全总工会组建突出货车司机等八大群体 (La Federazione nazionale cinese dei sindacati ha istituito otto gruppi principali, tra cui i conducenti di camion), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers’ Daily)”, 01-02-2018, <http://acftu.people.com.cn>, 15-06-2024.

Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Quanguo waimai hangye shou fen quan wang jiti hetong luodi ‘Eleme’ pingtai. Si fen jiti hetong huiji san bai yu wan ‘xiaoge’* 全国外卖行业首份全网集体合同落地“饿了么”平台。4份集体合同惠及300余万“小哥” (Il primo contratto collettivo a livello nazionale per l’industria delle consegne è stato siglato con la piattaforma Eleme. Quattro contratti collettivi andranno a beneficio di oltre tre milioni di fattorini), in “Gongren ribao 工人日报 (Workers’ Daily)”, 14-07-2023, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 (Federazione nazionale cinese dei sindacati), *Yi jidu lixing xinwen fabuhui* 一季度例行新闻发布会 (Conferenza stampa regolare per il primo trimestre), 2019, <https://www.acftu.org>, 15-06-2024.

ZHU Pei 朱裴, GUO Jinjin 郭津津, MING Xin 铭心, *Liu nian ba bai wan getihu xiaoshi zhi mi—mianlin shui fei san bai duo zhong* 6年800万个个体户消失之谜——面临税费300多种 (Il mistero dietro la scomparsa di 8 milioni di piccoli imprenditori in sei anni: devono affrontare più di 300 tipi di tasse e imposte), in “Beijing wanbao 北京晚报 (Beijing Evening News)”, 29-11-2006, <https://business.sohu.com>, 15-06-2024.

Zuzhi huzhu pingtai biaoda qishou buman waimaiqishou mengzhu bei bu 组织互助平台表达骑手不满 外卖骑手盟主被捕 (L’organizzazione di una piattaforma di mutuo aiuto per esprimere il malcontento dei fattorini: il leader dei fattorini di cibo a domicilio è stato arrestato), in “Zhongguo laogong tongxun 中国劳工通讯 (China Labour Bulletin)”, 5-01-2022, <https://clb.org.hk>, 15-06-2024.

ZHOU Cong 周聰, *Guangzhou shou jia jishi peisong lingyu gonghui chengli wang yue song can yuan youle ziji de 'zhigong zhi jia'* 广州首家即时配送领域工会成立——网约送餐员有了自己的“职工之家” (Il primo sindacato del settore della consegna immediata di Guangzhou è stato fondato: i fattorini delle piattaforme di consegna online ora hanno la loro ‘Casa dei lavoratori’), in “Jinyangwang 金羊网”, 09-01-2019, <https://k.sina.cn>, 15-06-2024.

Un ringraziamento speciale a chi mi ha supportato credendoci.

Alla mia famiglia, che sta un po' qui e un po' lì.

*A chi ha sempre cercato di ascoltarmi e capirmi, abbattendo pregiudizi comuni e barriere massicce: **Alex e Ceci**; non dimentico **Toni**, anima buona, e anche **Sandro, Nico e Giangi**.*

*A chi è sempre stato puro, sincero e pronto: **Gim**.*

*A chi si è sempre preoccupata che mangi e che sia serena: **Giustina**.*

*A chi mi ha insegnato quanto sia importante esserci e impegnarsi, senza voler mai nulla in cambio: **Zita**, nella speranza che la montagna che stai scalando prima o poi si appiattisca.*

*A chi ancora mi sopporta: **mamma e papà**.*

*A chi mi ha dato una seconda casa, calda e accogliente: **Albina, Ferruccio e Enrico**.*

*Alle mie amiche pazze: **Alessia e Silvia**.*

*Alla mia amica **Camilla** e al mio amico **Giacomo**.*

*A tutti i miei amici: **Andrea, Camilla, Federica, Francesca, Giulia, Greta, Ilaria, Nicola, Rita, Sabrina**.*

A chi mi ha accompagnata durante il mio percorso a Los Angeles.

*Alla miglior collega potessi desiderare: **Silvia**, e al suo amico: **Gino**.*

*A quelle del Consolato: **Giorgia e Sara**.*

*Alla best tutor in the world: **Serena**.*

*Al Direttore: **Emanuele**.*

*Al saggio: **Stefano**.*

*E a tutto lo **staff** dell'Istituto.*

*Non dimentico il mio amico **Mat**, il mio coinquilino **Simone**, la mia amica **Sasha**, e tutti gli **amici** e i **nemici** che ho incontrato lungo la strada.*

*Al **Professor Cavalieri**, il quale durante il percorso di stesura della tesi mi ha supportata con professionalità e pazienza.*

