



www.acli.it

PRESIDENZA NAZIONALE

**DOSSIER**

**I documenti delle Acli**

**N. 9**  
**LUGLIO 2018**

# **GIG ECONOMY**

**A CURA DI**

Simonetta De Fazi, *Osservatorio Giuridico delle ACLI*  
Roberta Piano, *Noviter Srl*

**CON IL CONTRIBUTO DI**

Eugenio Gotti, *esperto di politiche attive del lavoro e dei sistemi formativi (Noviter)*  
Michele Faioli, *docente Università degli studi di Roma Tor Vergata, consigliere del CNEL*  
Silvia Ciucciovino, *docente Università degli studi di Roma Tre, consigliera del CNEL*

**INDICE**

<b>LA GIG ECONOMY: DENTRO LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE</b>	<b>3</b>
<b>LA GIG ECONOMY E IL SUO IMPATTO SUL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>4</b>
Scheda 1 - C'è piattaforma e piattaforma: sharing economy e gig economy	5
<b>L'IDENTIKIT DEL RIDER: I NUMERI E LE CARATTERISTICHE</b>	<b>8</b>
<b>IL DIBATTITO SUI RIDER: FENOMENO COMPLESSO MA DI PORTATA NUMERICA LIMITATA</b>	<b>12</b>
Scheda 2 - La "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" del Comune di Bologna	14
<b>IL CONFRONTO TRA GIURISTI: QUALI TUTELE GARANTIRE AI LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY?</b>	<b>15</b>
<b>LE IPOTESI ALLO STUDIO</b>	<b>16</b>
<b>L'APERTURA DI UN TAVOLO DI CONFRONTO A LIVELLO NAZIONALE</b>	<b>19</b>
<b>LE INIZIATIVE DELLE REGIONI</b>	<b>20</b>
Scheda 3 - Focus sulla proposta di legge regionale "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali" della Regione Lazio	22
<b>LE SOLUZIONI ADOTTATE NEGLI ALTRI PAESI</b>	<b>23</b>
<b>APPENDICE</b>	<b>25</b>
Il dibattito sulla gig economy: articoli, saggi e approfondimenti	25
Il dibattito sulla stampa quotidiana: i rider prendono la scena	28
Disegni di legge e commenti	36
Dottrina	38

## La gig economy: dentro la quarta rivoluzione industriale

Oggi, la quarta rivoluzione industriale sta intervenendo concretamente sui processi produttivi, sui modelli di business, sulla modalità di relazione tra i consumatori ed i mercati.

Il nuovo modo di produrre e commercializzare beni e servizi ha ripercussioni dirette e chiaramente identificabili sul mercato, sulle sue dinamiche, sul cambiamento delle tipologie di lavoro e sulla vita dei lavoratori. I cambiamenti in atto sono rapidi, pervasivi e profondi e stanno facendo venire meno i caratteri dominanti del secolo scorso, che hanno orientato la nascita e la costruzione del nostro diritto del lavoro.

Il fenomeno della Gig Economy, lavoretti intermediati da piattaforme digitali, è una delle espressioni di questi cambiamenti. Essa ha già raggiunto in Italia una dimensione più che rilevante e mette in discussione categorie tipiche del nostro ordinamento del lavoro: la tipologia contrattuale a fronte di una sempre minore distanza tra lavoro autonomo e lavoro subordinato; il significato di organizzazione del lavoro quando essa avviene tramite un algoritmo; il venir meno di orari di lavoro che può arrivare fino ad erodere i tempi di riposo; l'opportunità di tutele anche per il lavoro non subordinato.

Si impone quindi un cambio di paradigma che non potrà non coinvolgere il diritto del lavoro e le relazioni industriali, poiché l'attuale sistema regolativo dei rapporti di lavoro rischia di non essere più adeguato alle trasformazioni in atto.

E' un processo che si ripete ad ogni rivoluzione industriale: il rapporto tra tecnologia e lavoro accompagna tutta la storia dell'economia industriale. Già a partire dalla seconda metà del secolo diciottesimo, l'industrializzazione ha comportato la necessità di introdurre nell'ordinamento civile elementi di protezione del lavoratore in quanto soggetto debole sul piano socio-economico.

La nostra Carta Costituzionale, richiamando la "tutela del lavoro in tutte le sue forme", e la visione antropologica espressa dalla dottrina sociale della Chiesa ci aiutano a mettere a fuoco il problema guardando, più che alla demonizzazione della tecnologia, agli strumenti che abbiamo a disposizione per far sì che il progresso tecnologico possa coniugare le esigenze del mercato con il rispetto della dignità del lavoratore e la centralità della persona.

In tale scenario, si ripropone anche il tema del rapporto tra gli attori delle relazioni industriali e l'azione regolatoria statale, cioè della relazione che si instaura tra la cornice legale e gli spazi contrattuali espressione delle rappresentanze dei lavoratori e delle imprese, chiamati alla sfida di ripensare la propria azione di fronte alle nuove emergenti forme di lavoro e di impresa.

## La gig economy e il suo impatto sul mercato del lavoro

Con l'espressione *gig economy* (dalla combinazione delle parole inglesi *gig* – “lavoretto” ed *economy* – “economia”) si intende un modello economico basato su lavori occasionali, temporanei e “a chiamata”.

L'economia dei “lavoretti” si è sviluppata negli ultimi anni grazie alla diffusione di numerose **piattaforme digitali**, capaci di offrire **servizi personalizzati “on demand”** ad un numero sempre più ampio di utenti. In Italia, i lavoratori che lavorano per queste piattaforme sono almeno 700 mila e rappresentano la situazione lavorativa del paese, caratterizzata da un mercato del lavoro in crescita rispetto al periodo di crisi ma dominata da nuovi equilibri: il numero degli occupati nel 2017, così come nel 2008, ha raggiunto quota 23 milioni ma in questi nove anni il maggiore incremento ha riguardato il settore dei servizi, con 900 mila occupati in più, mentre l'industria ha perso 900 mila lavoratori.

La gig economy – come è scritto nel XVII Rapporto dell'INPS, che dedica un intero capitolo a questa nuova forma di economia e di lavoro (v. oltre) – “è quindi **un modello di lavoro su richiesta**, dove domanda e offerta si incontrano on-line attraverso apposite piattaforme digitali...”.

Si tratta di un fenomeno complesso, sotto molti aspetti. Perché... c'è piattaforma e piattaforma. Alcune, ad esempio, non prevedono prestazioni lavorative, o le prevedono solo in misura residuale.

### **Scheda 1 - C'è piattaforma e piattaforma: sharing economy e gig economy**

La condivisione di beni non utilizzati o comunque poco utilizzati è sempre esistita: se ho un tagliaerba che uso poco, lo posso prestare ai vicini, e loro magari possono prestarmi un trapano elettrico. L'economia della condivisione, o sharing economy, è la monetizzazione di risorse non utilizzate o sotto-utilizzate: se da Roma vado in automobile a vedere una mostra a Padova, posso monetizzare i posti vuoti offrendo dei passaggi a un costo contenuto. A livello individuale è forse sempre esistita, in molti casi a titolo gratuito; a livello imprenditoriale, invece, la sharing economy si è sviluppata grazie alle nuove tecnologie che permettono l'incontro tra offerta e domanda su larga scala, rendendolo facile, veloce, tracciato. Il ruolo della piattaforma digitale, che rende possibile l'incontro, e che per questa intermediazione ottiene un guadagno, è cruciale.

Si pensi per esempio a BlaBlaCar, fondata in Francia nel 2006, che ha trasformato l'antica pratica del passaggio in uno dei modelli più noti e citati della sharing economy: una piattaforma di carpooling che mette in contatto autisti in viaggio con mezzo proprio e passeggeri alla ricerca di un trasporto privato lungo la medesima tratta e disposti a pagare. L'autista, per contenere le spese, mette a reddito i posti liberi. Simile l'approccio di Airbnb, fondata in California nel 2008: l'azienda non possiede appartamenti, ma mette in contatto chi li possiede con chi cerca un affitto. In gergo: piattaforma digitale di residenze brevi. La narrazione è la stessa: il proprietario (per BlaBlaCar è l'autista in viaggio) ha dello spazio inutilizzato (in quel caso dei sedili della propria automobile, in questo caso la stanza del figlio divenuto grande e andato via di casa, o la villetta al mare) e cerca un modo per guadagnarci qualcosa, mentre il viaggiatore cerca un metodo economico per visitare una capitale o trascorrere una vacanza al mare.

È la piattaforma che rende possibile l'incontro di domanda e offerta, con modalità regolate e standardizzate, e per questo esige una commissione. Diverso il caso di Uber rispetto a BlaBlaCar: l'autista di Uber non va da Roma a vedere una mostra a Padova, e neanche decide di partire dalla Stazione centrale di Milano per andare in albergo e, già che c'è, dà un passaggio al turista di turno. L'autista di Uber si sposta su chiamata. In questo caso si parla di gig economy. *(Fonte: INPS, XVII Rapporto annuale)*

Di conseguenza, **c'è lavoratore e lavoratore**. Secondo l'INPS, **i lavoratori della gig economy "possono essere raggruppati in tre categorie:**

**1. Lavoro on-demand tramite app**, nel quale ogni compito è assegnato a una persona che presta un'attività materiale e concreta. Si tratta di piattaforme che operano localmente, come *Deliveroo, TaskRabbit, Handy, Wonolo, Uber, BeMyEye, Lyft, Care, Foodora*, eccetera. Le attività vanno dalla consegna di cibo a riparazioni di idraulica o altri lavori manuali da effettuare in casa del cliente, dal trasporto di persone e/o cose alla verifica della conformità degli accordi commerciali di vendita, dal lavaggio a domicilio dell'automobile al personal trainer on-demand direttamente a casa, alla baby-sitter;

**2. Crowdwork, il cosiddetto lavoro della folla:** programmatori, freelance, informatici, professionisti, che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori. Si tratta di piattaforme che operano globalmente, come *UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, GreenPanthera, CrowdFlower, Vicker*, eccetera. Il committente può essere un'azienda irlandese o argentina, mentre i lavoratori sui quali suddivide i compiti possono risiedere in India o negli Stati Uniti. Alcune piattaforme sono ricercate per lavori da libero professionista, ma sono soprattutto i lavori "micro" quelli ai quali sono dedicate: rispondere a questionari on-line, audio editing, trascrizione di materiale audiovisivo in forma scritta, moderazione dei contenuti dei social network;

**3. Asset rental, l'affitto e il noleggio di beni e proprietà**, la *sharing economy*. In questi casi la prestazione lavorativa, se c'è, è accessoria, come nel caso del proprietario di un appartamento in affitto su *AirBnb* che cura anche l'accoglienza e le pulizie finali. La richiesta del cliente non è infatti di una prestazione lavorativa, bensì di potere utilizzare, pagando, un bene o una proprietà altrui, in genere per un breve periodo, come nel caso di *BlaBlaCar, ShareWood, AirBnb, MioGarage*, eccetera<sup>1</sup>.

Generalmente, quando si parla di "Gig Economy" ci si riferisce per lo più alle

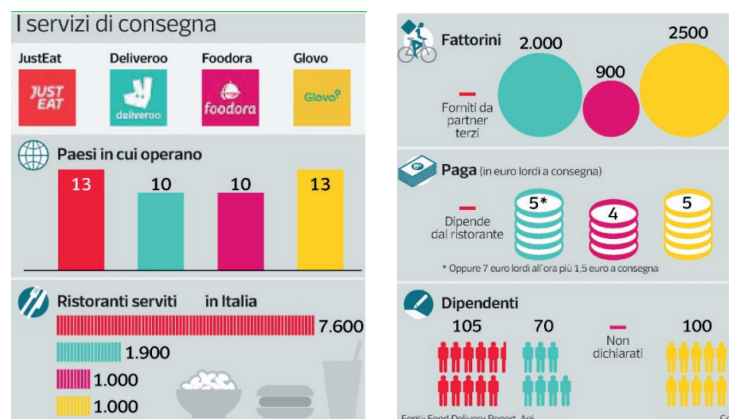
<sup>1</sup> INPS. XVII Rapporto annuale, luglio 2018 [https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati\\_analisi\\_bilanci/Rapporti\\_annuali/INPSrapporto2018.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf)

aziende del settore delle consegne (prima fra tutte *Amazon*, a cui si affiancano le piattaforme per la consegna di pasti a domicilio come *Just Eat*, *Foodora*, *Deliveroo* e *Glovo*), dei trasporti (la più celebre è *Uber*, a cui più di recente si è aggiunta anche *Heetch*) e dell'affitto temporaneo di camere (ad esempio *Airbnb*). Oltre ai **settori** appena citati, di maggiore impatto mediatico, la *gig economy* si estende anche ad altri, dalle attività di baby-sitting a quelle che riguardano l'utilizzo di manodopera occasionale, dal design alle produzioni creative di ogni tipo, fino a toccare i settori della consulenza o del crowdwork. Da questo punto di vista, la *gig economy* rispecchia il cambiamento attuale delle professioni, sempre più legate al settore dei servizi ma svolte in maniera saltuaria e occasionale a seconda dell'offerta che proviene dal mercato.

L'utilizzo delle piattaforme digitali nella *gig economy* ha dato vita ad un **fenomeno di "disintermediazione"**, che ha comportato una trasformazione della figura del prestatore del servizio così come del datore di lavoro.

Negli ultimi anni, il *business* di queste società è cresciuto e si è rafforzato, portando all'attenzione dell'opinione pubblica il tema delle minori tutele che caratterizzano questi lavoratori.

Infatti, diverse sono le **forme contrattuali** a cui le aziende ricorrono per avvalersi delle prestazioni professionali di questi lavoratori. Forme contrattuali che spesso godono di **tutele** inferiori rispetto a quelle previste per i lavoratori subordinati – sia in termini retributivi (per l'assenza di una retribuzione minima) che di diritti (ferie, tempi di lavoro, assicurazioni contro gli infortuni, ecc.).



Fonte: il Sole 24 Ore 25.05.2018

## L'identikit del rider: i numeri e le caratteristiche

Una prima **ricognizione sul mondo della gig economy**, che ha anche tracciato un profilo del “rider tipico”, è stata effettuata dalla **Fondazione Rodolfo Debenedetti** che ha presentato alcuni risultati al Festival dell’Economia di Trento<sup>2</sup>. L’economia digitale occupa in Italia tra 700 e 1 milione di persone e solo il 10% di questi sono rider impegnati per le piattaforme di *delivery food*. Secondo i dati forniti dalla Fondazione, il 45% dei lavoratori digitali si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto di questo lavoro ma solo per 150 mila di loro si tratta dell’unico lavoro svolto. Nel 50% dei casi questi lavoratori sono contrattualizzati con collaborazione occasionale a ritenuta d’acconto e, complessivamente, il guadagno medio è di 839 euro per chi lo fa come lavoro principale e di 343 euro per tutti gli altri. Infine, le donne con livelli di studio elevati che svolgono “lavoretti” sono circa il 50% e il 3% del campione è rappresentato da immigrati.

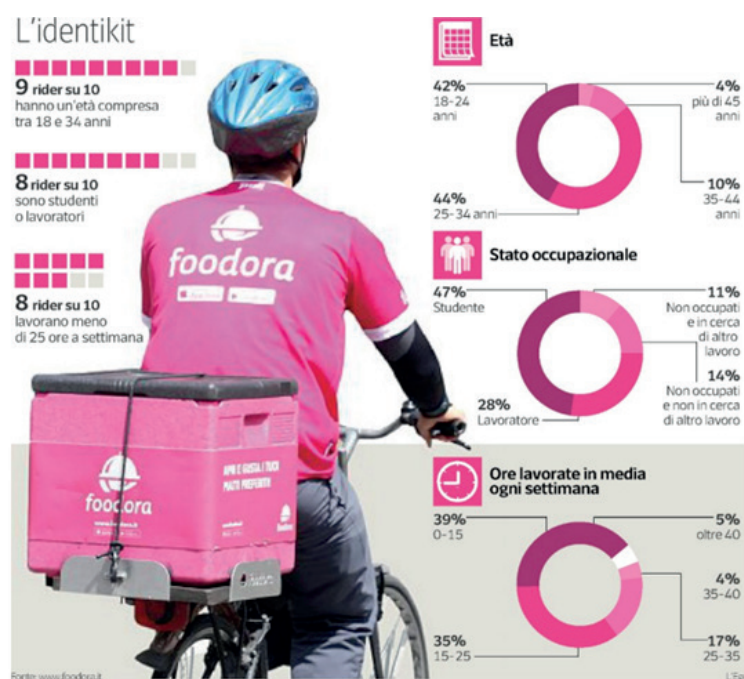
Secondo i dati forniti dalla Fondazione Rodolfo Debenedetti, i rider in Italia rappresentano solo il 10% di tutto l’universo composto dai lavoratori digitali.

Da **una ricerca svolta in aprile da Foodora**, una delle maggiori piattaforme on demand, emerge che i rider che svolgono questo lavoro sono soprattutto giovani e lo fanno per scelta, oltre che per un periodo che non va oltre qualche mese. Solo il 10% di loro supera i 35 anni e il 4% va oltre i 45 anni d’età; l’86% dei rider dai 18 ai 35 anni è rappresentato, per circa la metà, da studenti. Dal questionario anonimo, distribuito ai ciclofattorini iscritti sulla piattaforma, la figura del rider appare giovane, maschile e tutelata da contratti co.co.co che prevedono una serie di contributi e tutele, ma solo il 2% lavora per *Foodora* da oltre due anni mentre il 30% non è impegnato tramite l’app da più di un mese. Dai dati emerge, inoltre, che il 25% di loro lavora anche per altre piattaforme per accumulare un numero maggiore di consegne e massimizzare i guadagni, che non superano i 4 euro lordi per consegna.

<sup>2</sup> Nel momento della scrittura del presente dossier, il rapporto non è stato ancora pubblicato.



Il 90% dei *rider* è composto da uomini, il 75% lavora per meno di 25 ore a settimana, il 23% è impiegato in un altro lavoro, il 24% è disoccupato e l'1,5% è rappresentato da pensionati. Fra le motivazioni emerse, oltre il 50% degli intervistati dichiara di lavorare per *Foodora* perché preferisce un'attività da poter organizzare a proprio piacimento e circa un terzo per arrotondare.



Fonte: *Corriere della Sera* 11.06.2018

Una ulteriore e successiva elaborazione sui “numeri” e le caratteristiche dei rider ci viene dal **XVII Rapporto annuale dell'INPS** (facendo riferimento in gran parte all'indagine della Fondazione Rodolfo De Benedetti), presentato a Roma il 4 luglio scorso, che dedica un intero capitolo – dei cinque complessivi – “Alla frontiera del lavoro autonomo: la Gig economy”.

**“Quanti sono i lavoratori della gig economy?”**, ci si chiede nel Rapporto. Si tratta – viene poi precisato – di **“una quantificazione per sua natura complessa**, data la discontinuità dei lavori, la loro possibile natura di integrazione del lavoro principale, l'assenza in molti casi di dati amministrativi, la mancanza di apposite domande mirate nelle rilevazioni statistiche ufficiali. E, soprattutto, data la possibilità di potere adottare una definizione piuttosto che un'altra...”.

**INCIDENZA DEI LAVORATORI GIG IN ITALIA NELLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO**

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

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

Elaborando ulteriormente i dati della Fondazione, l'INPS conclude che "se si vuole determinare la quota di individui coinvolti in lavori *gig*, come unico lavoro, secondo lavoro, e come disoccupati o inattivi, occorre sommare le rispettive quote, arrivando ad una stima del 2,03%. Applicando la ponderazione rispetto alla quota degli internauti si scende all'1,59%. In termini assoluti, tale forchetta corrisponde a un intervallo **da 589.040 a 753.248 lavoratori...**".

**Chi sono – si chiede poi il Rapporto – i lavoratori della gig economy?**

Per quanto riguarda le **caratteristiche socio-demografiche**, cominciamo con il constatare che vi è uno sbilanciamento di genere. In quanto **la quota di donne sul totale ammonta al 42,8%**. Inoltre, **la quota di cittadini non italiani è relativamente bassa**, rispetto all'incidenza del lavoro dipendente, e si attesta intorno al **4%**, diviso equamente tra individui con cittadinanza comunitaria e extra-comunitaria.

Per quanto riguarda lo stato civile, **il 43% dei rispondenti è nubile/celibe**, il 48% è sposato, circa il 9% fra divorziati/separati/vedovi.

**Quanto all'età** dei lavoratori *gig*, **l'incidenza modale più elevata è nelle classi 30-39 e 40-49**, fra il 27 e il 30%. L'incidenza è minore per le classi 18-24 e 25-29, circa il 10% a classe, e anche nella classe più ampia 50-64 l'incidenza non è trascurabile, intorno al 20%.

E' interessante notare che **il picco delle classi centrali è dovuto principalmente ai secondi lavori** (con valori intorno al 37% nella classe 30-39 e 32% nella classe 40-49), cioè a individui tra i 30 e 50 anni che sono lavoratori dipendenti e autonomi e che decidono di arrotondare il loro reddito attraverso la gig economy. Tuttavia, anche per i lavoratori gig come unico lavoro vi è ancora una alta incidenza nelle classi centrali, sempre a sfiorare il 30%. Infine, si assiste invece ad una **polarizzazione per età per chi svolge lavori gig da disoccupato**, tra i più giovani (18-24) e i meno giovani (50-64). In generale, pertanto, **non si può sostenere che in Italia la gig economy sia rivolta principalmente ai giovani**. Inoltre, nella classe di età 18-29 il 54% dei lavoratori gig è composto da studenti.

L'indagine ci suggerisce inoltre che circa **il 52% dei rispondenti possiede titoli di studio medio bassi** (scuola primaria, scuola secondaria inferiore, istituti secondari professionali), il 18% ha un titolo di studio di diploma liceale, il 10% una laurea triennale, il 14% una magistrale (o una laurea a ciclo unico), e circa il 6% ha un master e/o dottorato. Si evince pertanto che **il livello medio di istruzione è più elevato di quello della popolazione**, dove la quota di chi ha una istruzione terziaria o superiore non supera il 20%, contro circa il 30% dei lavoratori gig. Non si osservano inoltre differenze rilevanti nei livelli di istruzione per chi lo fa come unico lavoro, come secondo lavoro o come lavoro da disoccupato (questi ultimi sono tendenzialmente meno istruiti, con un picco nella modalità inerente l'istruzione primaria e secondaria inferiore).

## Il dibattito sui rider: fenomeno complesso ma di portata numerica limitata

Il fenomeno della “disintermediazione” praticato dalle piattaforme online ha innanzitutto modificato la figura dei lavoratori digitali e il loro ruolo all’interno dell’organizzazione aziendale, aprendo un dibattito sull’adeguatezza della cornice giuridica nazionale rispetto a questi nuovi lavori. L’occasione, che ha dato avvio a tale dibattito tra giuslavoristi ed esperti del Diritto del lavoro, ha riguardato la **sentenza del Tribunale di Torino**<sup>3</sup> emessa lo scorso 11 aprile, con la quale la giurisprudenza si è espressa per la prima volta sulla natura del rapporto di lavoro dei *rider* – figura emblematica del dibattito e di tutto il contesto di riferimento – qualificandola come prestazione di lavoro autonomo.

La sentenza, infatti, ha respinto il ricorso di sei *rider* di *Foodora* che avevano intentato una causa civile contro la multinazionale tedesca specializzata nella consegna di cibo a domicilio. I sei fattorini, in particolare, contestavano l’interruzione improvvisa del rapporto di lavoro per aver partecipato, nel 2016, a delle mobilitazioni per ottenere un giusto trattamento economico e normativo.

I *rider* chiedevano di essere reintegrati e di ricevere l’indennizzo spettante in caso di licenziamento per i rapporti di lavoro subordinato, sostenendo che, poiché il rapporto di lavoro in questione li obbligava ad essere reperibili in maniera costante e continuativa, fosse equiparabile ad un rapporto di lavoro di natura subordinata.

Nel respingere il ricorso dei sei lavoratori, il Tribunale di Torino ha affermato che i *rider* di *Foodora* «non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa» e non erano quindi «sottoposti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro».

Con queste motivazioni, il giudice ha affermato che i ciclofattorini in questione sono da considerare dei collaboratori autonomi non legati da un rapporto di lavoro subordinato con l’azienda.

La pronuncia del Tribunale di Torino, pur affrontando per la prima volta il tema della gig economy nel nostro paese, sembra ricalcare una sentenza del 1986

<sup>3</sup> Tribunale ordinario di Torino, V sezione Lavoro, sentenza 778/2018, pubblicata il 7 maggio 2018. <http://juriswiki.it/provedimenti/sentenza-tribunale-v-lavoro-torino-778-2018-it>

riguardante i *“pony express”* che, analogamente, aveva qualificato questa tipologia di lavoratori come dei prestatori occasionali, e non come lavoratori subordinati. Tuttavia, la decisione della Corte negli anni '80 era il prodotto di un ordinamento in cui non vigeva ancora la nozione odierna di rapporto “para-subordinato” in presenza di un’eterodirezione da parte del datore di lavoro: l’articolo 2 del Decreto legislativo n. 81 del 2015 – uno dei decreti attuativi della riforma del lavoro del *Jobs Act* – stabilisce che anche le prestazioni personali di lavoro a carattere continuativo, soggette a coordinamento spazio-temporale (in cui, cioè, il lavoratore non è libero di scegliere il luogo in cui svolgere la prestazione, ma è vincolato a orari posti dal datore di lavoro), devono essere considerate come rapporti di lavoro subordinato. Certamente, la pronuncia del Tribunale di Torino ha alimentato un dibattito che ha avuto quasi subito una importante eco mediatica con la proliferazione di diverse iniziative anche a livello territoriale.

A Bologna, infatti, la prima Assemblea Nazionale dei *rider* italiani ha portato alla sottoscrizione della prima **“Carta dei Diritti”<sup>4</sup> dei ciclofattorini**, un documento – il primo in Italia – che fissa i requisiti minimi, dalla sicurezza al trattamento economico, che le aziende del *delivery food* devono rispettare per poter operare in città. Questo documento, però, è stato sottoscritto solo da due piccole società che operano nel campo delle consegne, *Sgnam e Mymenu*. Le ragioni alla base della mancata partecipazione di grandi aziende come *Deliveroo* o *Foodora*, secondo le dichiarazioni dei loro amministratori in Italia, sono da ricercare nel rischio di «geopardizzare» la questione se affrontata Regione per Regione, senza un intervento di insieme a livello nazionale. Gli stessi amministratori si sono però detti disponibili ad affrontare la questione per addivenire a una soluzione condivisa su tutto il territorio.

Anche a Milano, a seguito di manifestazioni e di un presidio avanti al Comune, sono state adottate iniziative a livello comunale per dare delle risposte alle richieste di maggior tutela dei *rider*.

---

4 Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, sottoscritta il 31 maggio 2018, [http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf)

## **Scheda 2 - La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano” del Comune di Bologna**

In linea con gli indirizzi europei a favore dell'economia collaborativa, la “Carta dei Diritti” ha rappresentato per il Comune di Bologna lo strumento ideale per muoversi verso una regolamentazione condivisa, in grado di salvaguardare i lavoratori digitali dalle incertezze presenti nel quadro normativo vigente. L'intento del documento, infatti, è proprio quello di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori digitali nel contesto urbano bolognese, attraverso standard minimi di tutela per lavoratori e collaboratori delle piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro. Così, il Comune di Bologna intende promuovere sul territorio un'occupazione sicura e dignitosa e, al tempo stesso, consentire al mercato del lavoro digitale di adattarsi alle dinamiche professionali già esistenti.

Da un lato, la *Carta* prevede una serie di obblighi per le piattaforme digitali, che sono innanzitutto tenute a fornire un'informativa preventiva e completa sul contratto e ad informare i propri lavoratori sui corsi di formazione utili allo svolgimento dei loro compiti. La *Carta* stabilisce, inoltre, l'obbligo per le piattaforme di comunicare sia ai lavoratori che agli utenti/consumatori le modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale e gli effetti che esso può avere sul rapporto di lavoro.

Dall'altro lato, il documento si concentra sui diritti e sulle tutele che spettano ai lavoratori coinvolti nelle professioni della *gig economy*. A partire dal diritto a un compenso equo e dignitoso, valutato sulla base dei contratti collettivi di settore e sulla base delle mutevoli condizioni in cui, spesso, figure come i *rider* sono costretti a lavorare. La *Carta* considera anche i diritti legati ad aspetti discriminatori e quelli legati ai rischi di salute e sicurezza. Molta attenzione viene data anche alla tutela del trattamento dei dati personali, analizzando, a tal proposito, sia gli obblighi per le piattaforme che i diritti per i lavoratori. Fra gli altri diritti per i lavoratori coinvolti, si considerano quelli di connessione e disconnessione durante le prestazioni di lavoro, la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune.

L'impegno del Comune di Bologna parte dalla volontà di mettere a disposizione di tutta l'economia digitale e dei lavoratori coinvolti risorse e spazi idonei a promuovere i principi

contenuti nella Carta, da regolare tramite misure di carattere amministrativo e interventi di monitoraggio cadenzati nel tempo, ogni 6 mesi.

## Il confronto tra giuristi: quali tutele garantire ai lavoratori della gig economy?

Il confronto tra giuristi si è concentrato per lo più sulla qualificazione della natura del rapporto giuridico tra questi lavoratori e le piattaforme, tra i sostenitori della loro subordinazione dovuta a una serie di indicatori quali l'organizzazione da parte della piattaforma dei lavoratori (tempi e percorsi) e del sistema di ranking che di fatto limiterebbe la possibilità del lavoratore di rifiutare le chiamate per le consegne. Dall'altra parte, i sostenitori della natura autonoma del rapporto di lavoro fanno emergere altri aspetti indicativi dell'assenza di subordinazione come la presenza di mezzi propri (bicicletta, smartphone) e la possibilità di scegliere se e quando lavorare.

Oltre che la natura giuridica, il confronto ha riguardato anche l'apparato regolatorio italiano interrogandosi se sia necessario un nuovo intervento legislativo per disciplinare questi nuovi lavori o se invece le attuali norme del sistema italiano sono in grado di rispondere da un lato alle esigenze dei rider, dall'altro a quelle di flessibilità delle aziende.

In linea generale, a voler individuare dei punti comuni, possiamo dire che è diffusa tra i giuristi l'idea che spesso si incorre nell'errore di continuare a leggere un fenomeno nuovo come quello della *gig economy* con strumenti giuridici che appartengono al passato, così com'è avvenuto nel caso del Tribunale di Torino.

Altra idea condivisa è quella di individuare un nucleo di tutele minime da garantire a questi lavoratori, al di là della loro qualificazione professionale. Su questa scia Pietro Ichino che, partendo dal presupposto che le nuove tecnologie rendono inapplicabili i vecchi criteri di distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, seppure alcuni ordinamenti statali abbiano istituito una sorta di *tertium genus*,

insiste sulla necessità di applicare ai lavoratori digitali almeno alcune regole inderogabili essenziali, entro uno schema simile a quello applicato in Italia per il lavoro occasionale al servizio delle famiglie.

## Le ipotesi allo studio

*Sulle posizioni in campo, alla ricerca di possibili soluzioni – in grado di intervenire sul versante delle tutele e non solo – riportiamo una sintesi elaborata dalla prof. ssa Silvia Ciucciovino (Università di Roma Tre) e dal prof. Michele Faioli (Università di Roma Tor Vergata), consiglieri del Cnel.*

Quando si parla di lavoro su piattaforma ci si riferisce a un fenomeno molto variegato che comprende al suo interno almeno quattro distinti ambiti di attività.

Tra le diverse tipologie esistenti, le piattaforme che organizzano consegne e distribuzione di beni mediante lavoratori c.d. rider (Foodora, Deliveroo) richiedono particolare attenzione in relazione alle forme di tutela da riconoscere ai lavoratori impiegati.

Di seguito si offrono possibili ipotesi di lavoro.

**Ipotesi 1 – Protocollo/Accordo ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015 per estendere ai rider forme di tutela anche proprie del lavoro subordinato tenendo conto delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.**

(Art. 2: “*accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*”).

Rapporto di lavoro presupposto: “collaborazioni organizzate dal committente”, nell’ambito di un rapporto continuativo personale etero-organizzato dalla piattaforma.

Le organizzazioni sindacali e datoriali dei trasporti/logistica stanno per avviare un confronto per definire un protocollo/accordo ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015.



Tale protocollo/accordo potrebbe permettere di estendere alcune tutele del lavoro subordinato ai rider. Il che è già accaduto in passato per i lavoratori dei call center e delle ONG.

In base alla normativa già vigente, si rimette quindi la tutela alla fonte collettiva nazionale e saranno le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a prevedere lo statuto protettivo sia a livello economico sia a livello normativo, spettanti ai lavoratori delle piattaforme, senza intervento alcuno del legislatore.

**Ipotesi 2 - Includere il lavoro dei rider nell'ambito del sistema INPS relativo al contratto di prestazione occasionale retribuito mediante vouchers** (art. 54bis del decreto-legge 24.4.2017, n. 50 convertito dalla legge 21.6.2017 n. 96).

Rapporto di lavoro presupposto: prestazioni di lavoro caratterizzate dalla occasionalità/marginalità, non qualificate né come autonome né come subordinate.

Nei limiti quantitativi fissati da una legge ad hoc, si potrebbe ipotizzare che i rider siano protetti mediante il sistema INPS dei voucher, con conseguente applicazione delle connesse tutele legali minime già previste dalla legislazione vigente: retribuzione oraria minima legale non frazionabile per porzioni di ora (9 euro), riposi minimi (diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali), salute e sicurezza, tutela INAIL, previdenza in proporzione al tempo di lavoro svolto (gestione separata INPS con onere a totale carico della piattaforma utilizzatrice), tetti minimi e massimi di durata della prestazione lavorativa.

Il legislatore potrebbe individuare la soglia reddituale annua che identifica la marginalità/occasionalità della prestazione, ad esempio retribuzione annua di 5000 euro con stesso committente, come già previsto per i lavoratori occasionali. Superata tale soglia, si applicherebbe la disciplina che le parti sociali disporranno nell'accordo di cui all'ipotesi 1, se il rapporto presenta le caratteristiche delle collaborazioni continuative, ovvero la disciplina del lavoro intermittente se il rapporto presenta le caratteristiche del lavoro subordinato.

In aggiunta alle tutele già previste dalla normativa sui voucher sopra menzionate (retribuzione minima oraria, riposi minimi, tutela salute e sicurezza, copertura

INPS e INAIL) e a quelle costituzionali della libertà di organizzazione sindacale, non discriminazione e tutela della maternità, si potrebbe pensare all'introduzione di tutele ad hoc specifiche per il lavoro su piattaforma: ad esempio la fissazione di un importo massimo del margine di guadagno della piattaforma sulla prestazione resa dal lavoratore; la trasparenza dei sistemi di valutazione della prestazione (rating reputazionale) e connesso diritto al contraddittorio del lavoratore valutato negativamente; il divieto di "clausole e condotte abusive" sul modello di quelle già previste per il lavoro autonomo dalla legge 81/2017 che impediscono modifica unilaterale delle condizioni contrattuali e recesso senza preavviso (eventualmente da tipizzare per i lavoratori delle piattaforme); garanzie procedurali per l'"esclusione" del lavoratore dalla piattaforma.

### **Ipotesi 3 – Alcuni tipi di piattaforme possono essere assimilate alle agenzie di somministrazione**

Una possibile alternativa è quella di assimilare, al lavoro somministrato alcuni tipi di lavoro prestato mediante piattaforma digitale (solo i lavoratori rider – Deliveroo, Foodora, etc.). In questo modo, la piattaforma opererebbe come un'agenzia di somministrazione ed il ristorante/pubblico esercizio quale soggetto utilizzatore del lavoratore rider, con la conseguenza che al lavoratore rider si applicherebbero le tutele del lavoro somministrato.

### **Ipotesi 4 – Qualificare mediante legge le prestazioni di lavoro dei rider**

La qualificazione per legge della natura subordinata delle prestazioni dei rider per estendere ad essi la disciplina del lavoro subordinato è una scelta legislativa che pone moltissime criticità sul piano tecnico giuridico.

Innanzitutto la giurisprudenza costituzionale ci insegna che il legislatore non può imporre la natura di lavoro subordinato (o autonomo) a rapporti che non abbiano oggettivamente tale natura (Cost. 121/1993; Cost. 115/1994; Cost. 76/2015).

In secondo luogo come dimostra l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 (v. ipotesi 1) l'estensione totale o selettiva delle *tutele* del lavoro subordinato a rapporti di

diversa natura può avvenire con mezzi diversi dalla qualificazione *ope legis* della natura del rapporto di lavoro.

## L'apertura di un tavolo di confronto a livello nazionale

A pochi giorni dal suo insediamento al Ministero del Lavoro, Luigi Di Maio ha voluto subito incontrare il primo sindacato autonomo costituitosi a Bologna in favore dei ciclofattorini, i *Riders Union*, per sottolineare la necessità di garantire tutti i diritti, dalle coperture assicurative al salario minimo, necessari a questa particolare categoria impegnata nel campo del *delivery food*. A tale scopo, il neo Ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico, aveva annunciato di voler risolvere la questione attraverso un testo normativo, nominato dallo stesso "Decreto Dignità", nell'ambito di un più ampio intervento di "lotta alla precarietà". Secondo una primissima bozza del decreto, i lavoratori delle piattaforme venivano considerati «prestatori di lavoro subordinato» e veniva introdotto il divieto di retribuzione a cottimo. Il trattamento economico minimo veniva fissato in maniera proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo relativo all'attività prestata o, in mancanza, ad attività analoghe. Gli algoritmi alla base delle piattaforme, per assegnare luoghi e turni di lavoro, oltre che per valutare le prestazioni dei lavoratori, potevano entrare in vigore solo dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali che dovevano essere informate sulle modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale. Il testo, inoltre, introduceva dei limiti allo svolgimento della prestazione, prevedendo un periodo di riposo di almeno 11 ore tra una prestazione e l'altra, un'indennità di disponibilità anche qualora non fosse resa effettivamente la prestazione, un'indennità in caso di malattia, maternità o altri eventi che rendono impossibile lo svolgimento delle attività lavorative, il diritto alle ferie e al rifiuto delle prestazioni offerte per motivi personali. Infine, veniva introdotto per i *gig worker* anche il «diritto alla disconnessione», per almeno 11 ore consecutive ogni 24.

La proposta di Luigi Di Maio ha suscitato subito polemiche da parte delle principali piattaforme digitali e perplessità da parte dei giuslavoristi, che non intravedono l'applicabilità dello schema del lavoro subordinato ai settori dell'economia digitale. L'Amministratore Delegato di *Foodora Italia*, Gianluca Cocco, a distanza di poche ore dalle parole di Luigi Di Maio ha espresso le sue preoccupazioni sul rischio di ingessare la flessibilità propria dell'economia digitale. A fronte dell'impossibilità di assumere tutti i rider, si sarebbe potuta avvertire l'esigenza produttiva di ritirarsi dall'Italia con le correlate ricadute sull'occupazione.

La replica Di Maio è stata la convocazione di un tavolo con i rider, i loro rappresentanti e i principali player del settore (*Foodora, Deliveroo, Just It, Glovo e Domino's Pizza*). Al termine dell'incontro, si è deciso di aprire un tavolo di contrattazione tra i rappresentanti dei *rider* e i rappresentanti delle piattaforme digitali, per costruire insieme un nuovo modello che portasse auspicabilmente al primo contratto nazionale della *gig economy*. La proposta di intervenire per decreto sulla questione è stata così accantonata in vista di una possibile soluzione di tipo concertativo con i lavoratori e i rappresentanti delle piattaforme.

## Le iniziative delle Regioni

Nello scenario di crescente attenzione al tema da parte di politici e decisori pubblici, anche le Regioni non hanno voluto essere da meno, facendosi promotrici di iniziative di diverso stampo, alcune anche sconfinando i limiti di autonomia normativa che la Costituzione riconosce loro.

Eclatante è l'iniziativa della **Regione Lazio**<sup>5</sup>, che ha deciso di intervenire per sanare l'attuale vuoto normativo che si è creato attorno ai lavoratori della *gig economy* approvando un progetto di legge regionale che definisce "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali".

<sup>5</sup> Proposta di Legge n. 9858 del 15/06/2018 "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali", [http://www.regione.lazio.it/binary/rl\\_main/tbl\\_news/Norme\\_per\\_la\\_tutela\\_e\\_la\\_sicurezza\\_dei\\_lavoratori\\_digitali.pdf](http://www.regione.lazio.it/binary/rl_main/tbl_news/Norme_per_la_tutela_e_la_sicurezza_dei_lavoratori_digitali.pdf)

Il testo non affronta la questione della configurazione giuridica di questi lavoratori ma si concentra sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, sui contributi previdenziali, sui percorsi di formazione e di politica attiva del lavoro, sulla trasparenza dell'algoritmo che governa le piattaforme online, sul contrasto alla discriminazione, sul diritto all'informazione e sul salario minimo, da definire attraverso lo strumento della contrattazione collettiva.

Anche la **Regione Lombardia**<sup>6</sup> ha deciso di affrontare il tema dei lavori dipendenti dalle piattaforme. Il 22 maggio 2018 si è tenuto un incontro con le parti sociali e datoriali nella sede della Commissione Regionale Politiche del Lavoro e Formazione per avviare una prima riflessione sul tema. Assessorato regionale e Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro hanno discusso con i rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali di categoria sui cambiamenti che rapidamente stanno attraversando il mondo del lavoro, lasciando emergere nuove problematiche connesse alla tutela e alla sicurezza dei lavoratori. In un precedente incontro informale con l'Inail regionale era già stato fatto il punto sul quadro delle tutele esistenti e possibili. L'assessorato sta monitorando le iniziative politiche in corso nelle altre Regioni e ha deciso di porre il tema dei rider al centro dell'agenda dei lavori regionali, da portare avanti con iniziative concrete e programmate.

La **Regione Toscana**, infine, ha organizzato a Firenze un convegno sulla *gig economy*. L'Assessore al Lavoro Cristina Grieco ha annunciato l'intenzione della Regione di attuare forme di intervento legislativo per le professioni dell'economia digitale, compatibili con le norme nazionali in materia di sicurezza sul lavoro, salute, natura assicurativa e previdenziale, oltre che retributiva<sup>7</sup>. Sottolineando l'importanza di iniziative intraprese da Comuni e Regioni ha, altresì, confermato la necessità di agganciare tali iniziative a politiche di livello nazionale.

<sup>6</sup> <http://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/lombardia-notizie/DettaglioNews/2018/05-maggio/21-27/tutele-riders/tutele-riders>

<sup>7</sup> <http://www.toscana-notizie.it/-/gig-economy-grieco-garantire-i-diritti-anche-a-chi-lavora-con-modalita-non-tradizionali->

### **Scheda 3 - Focus sulla proposta di legge regionale “Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali” della Regione Lazio**

La Proposta di Legge Regionale “Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”<sup>1</sup> mira ad introdurre una serie di misure volte a tutelare il “lavoratore digitale”, definito come “la persona che offre alla piattaforma digitale la disponibilità della propria attività di servizio”.

Il testo si compone di III Capi.

Il primo Capo contiene norme generali e definitorie. Se segnala, in particolare, la definizione che viene data di “piattaforma”, intesa come “l’impresa che, mediante un’applicazione informatica, organizza l’attività di servizio del lavoratore digitale al fine di offrire un servizio a terzi”.

Il secondo Capo rappresenta il cuore del provvedimento e definisce una serie di tutele minime che devono essere garantite ai lavoratori digitali e di obblighi in capo ai gestori delle piattaforme. In particolare, il testo prevede il divieto della remunerazione a cottimo. Infatti, il PDL prevede che il compenso sia in ogni caso non inferiore alla misura oraria minima determinata dai CCNL. Tra le tutele da riconoscere ai lavoratori: la **Tutela della salute e della sicurezza** che prevede anche l’obbligo della piattaforma di fornire al lavoratore digitale dispositivi di protezione e a coprire le spese di manutenzione dei mezzi di lavoro, la **Tutela assistenziale e previdenziale**, il **diritto di informazione**, la **Parità di trattamento e non discriminazione nel rating reputazionale**. Nel caso di violazioni, sono applicate sanzioni da 500 a 2.000 euro.

Il terzo ed ultimo Capo introduce degli “strumenti” per la tutela dei *platform worker* tra cui:

- Il **Portale del lavoro digitale** a cui lavoratori e piattaforme possono iscriversi gratuitamente.
- la **Consulta dell’economia e del lavoro digitale** istituita presso l’Assessorato regionale competente in materia di lavoro, dovrà fornire indicazioni per la definizione del Programma annuale degli interventi in materia di lavoro digitale, formulare proposte ed effettuare attività di monitoraggio in materia di lavoro digitale.
- **Programma annuale degli interventi**: adottato ogni anno dalla Giunta Regionale sulla base delle indicazioni della Consulta dell’economia e del lavoro digitale, ha l’obiettivo di promuovere interventi riguardanti l’informazione sui diritti, la formazione sulla sicurezza, le forme di tutela in materia di previdenza e assistenza.

## Le soluzioni adottate negli altri Paesi

In Europa sono nate delle imprese, le cosiddette “*umbrella companies*”, che offrono un rapporto di lavoro, anche in forma subordinata, ai prestatori dotati di un loro portafoglio-committenti o che, comunque, operano sostanzialmente come lavoratori autonomi, in grado di entrare direttamente in contatto con i clienti. Il servizio offerto dalle “compagnie-ombrello” consiste nell’offrire ai platform worker interessati una copertura previdenziale e nell’esentarli dalle complicazioni amministrative per l’incasso dei compensi.

Queste imprese, inoltre, costituiscono dei fondi che consentono di coprire i rischi che colpiscono i lavoratori della *gig economy*, ad esempio contribuendo alle perdite in caso di ritardi nei pagamenti o nei casi di inadempienza da parte dei committenti, svolgendo in questo modo anche una funzione mutualistica.

Fra i casi più interessanti, in Belgio compare la *SMart*, l’“umbrella company” che opera in ben nove paesi e che ha concluso un accordo con *Deliveroo* secondo cui quest’ultima si impegna a garantire alcuni benefici ai ciclofattorini. Fra questi, un compenso minimo a prescindere dal numero delle consegne compiute, un contributo per l’uso della bicicletta e dello smartphone e un rimborso per le spese di riparazione in caso di guasto della bicicletta.

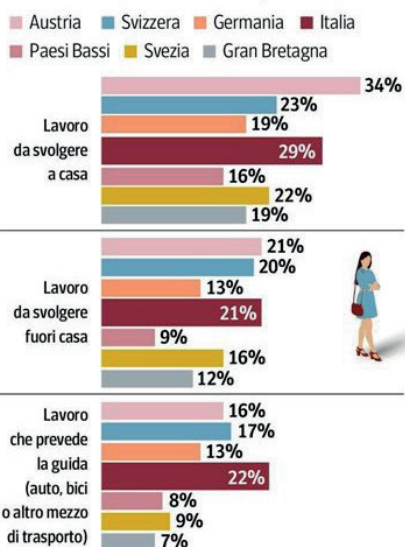
Nell’ambito dell’accordo, noto con la sigla “CCT”, *SMart* agisce come un tramite: con i contributi che le vengono versati da *Deliveroo*, *SMart* si occupa di pagare retribuzioni e contributi ai lavoratori, nell’ambito di un contratto intermittente stipulato con questi ultimi. Le piattaforme di *SMart* e *Deliveroo*, secondo quanto previsto dall’accordo, sono interconnesse e in grado di comunicare direttamente tra di loro, utilizzando lo stesso codice per l’apertura della posizione contrattuale di ogni singolo lavoratore: in questo modo, le due aziende possono scambiarsi dati senza essere ostacolate da oneri burocratici o da tempi operativi eccessivamente lunghi.

Un altro accordo innovativo è stato siglato in Danimarca, negli stessi giorni in cui il Tribunale di Torino emetteva la sua sentenza, tra il sindacato *3F*, uno fra i più importanti del paese, e *Hilfr.dk*, una piattaforma che assicura servizi di

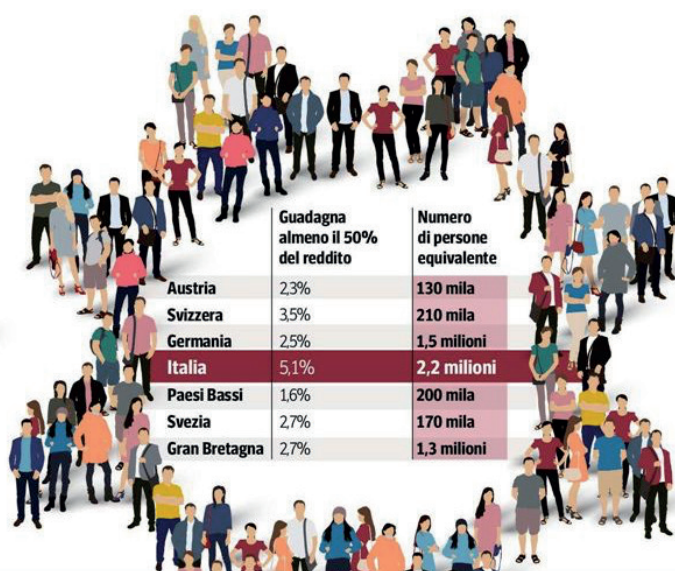
pulizia ad oltre 1.700 clienti. L'accordo, che partirà dal 1° agosto 2018, prevede per i lavoratori impegnati tramite app l'indennità di malattia, il diritto alle ferie, i contributi pensionistici e un salario minimo orario di 141,21 corone danesi (pari a 19 euro). Il contratto fra le parti verrà messo alla prova per un anno dalla sua entrata in vigore e, successivamente, sindacato e azienda si rimetteranno al tavolo per valutare esiti e risultati dell'accordo.

### Le nuove occupazioni

Il lavoro a chiamata Confronto per Paese



### I guadagni nel portafoglio Confronto per Paese



Fonte: Hertfordshire Business School Crowd Work Survey, 2016-2017

Pparra



## Appendice

### Il dibattito sulla gig economy: articoli, saggi e approfondimenti

#### Dossier de [Il Sole 24 ore](#)

##### [Il tempo di nuove tutele e dei «diritti 4.0»](#)

Marina Brollo – Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Udine |  
08/06/2018

##### [La risorsa del salario minimo](#)

Franco Toffoletto – Avvocato specializzato in diritto del lavoro |  
29/05/2018

##### [Il confine tra le forme di occupazione](#)

Giampiero Falasca – Avvocato specializzato in diritto del lavoro |  
24/05/2018

##### [Superare il vecchio paradigma duale](#)

Francesco Occhetta S.J. – La Civiltà Cattolica | 17/05/2018

##### [Come usare il metodo «trial and error»](#)

Bruno Caruso – Università di Catania e Luiss di Roma | 17/05/2018

##### [La soluzione dei contratti collettivi](#)

Mariella Magnani – Università di Pavia | 08/05/2018

##### [Confini giuridici sempre più labili](#)

Pietro Martello – Tribunale del lavoro di Milano | 08/05/2018

##### [Una terza via tra subordinati e non](#)

Adalberto Perulli – Università Ca' Foscari Venezia | 03/05/2018

##### [Garanzie minime contro la vulnerabilità](#)

Maria Luz Rodriguez – Università di Castiglia-La Mancia | 03/05/2018

##### [Protezioni in linea con la modernità](#)

Riccardo Del Punta – Università di Firenze | 26/04/2018

### **Le tutele nell'era dell'insicurezza**

Patrizia Tullini – Università di Bologna | 26/04/2018

### **Regole specifiche per i lavoratori digitali**

Roberto Voza – Università di Bari | 24/04/2018

### **Relazioni industriali più efficienti per affrontare il cambiamento**

Michele Tiraboschi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia |  
24/04/2018

### **Una base comune di regole nel nome del «decent work»**

Tiziano Treu – Presidente Cnel | 21/04/2018

### **Lavoro e diritti, quali regole ai tempi della «gig economy»**

Alberto Orioli – Vicedirettore de Il Sole 24 Ore | 20/04/2018

### **Lavoro “su piattaforma” e lavoro non - standard in prospettiva internazionale e comparata**

Valerio De Stefano - International Labour Office (ILO) e Università di Lovanio

### **Il caso Foodora. “Anche”, “anche soltanto”, l’abnorme interpretazione del giudice di Torino**

9 maggio 2018 | Michele Faioli

### **Riders, 4 euro a consegna e zero assicurazione**

12 giugno 2018 | Milena Gabanelli e Rita Querzè

### **LLI - Labour & Law Issues**

Rivista digitale Dipartimento di Scienze Giuridiche. Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - [N. 1 \[2018\]](#), numero monografico sull'economia delle piattaforme

### **INAPP. Le piattaforme digitali in Italia**

Un'analisi della dinamica economica e occupazionale

Inapp Policy Brief n.8 – giugno 2018

### **ADAPT. Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione**

*Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità*

a cura di Valeria Ferro, Marco Menegotto, Francesco Seghezzi

[ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES n. 72](#)

### **APEN ISTITUTE. Il lavoro alla prova del digitale**

Ludovico Ciferri, Maurizio Bussi, Antonio Ereditato, Piero Trivellato, Apen Istitute giugno 2018

### **Gig economy. Faioli: “Porre in primo piano la tutela dei diritti”**

2 luglio 2018

Intervista dell’Agenzia SIR al Consigliere del Cnel e docente di diritto del lavoro all’Università degli studi di Roma “Tor Vergata”

## **Il dibattito sulla stampa quotidiana: i rider prendono la scena**

*Una selezione di articoli dai maggiori quotidiani nazionali (19 – 27 giugno 2018)*

SOLE 24 ORE

del 27-06-2018

### **Se l'analfabetismo digitale fa più paura della «Gig economy»**

di Marco Bentivogli

SOLE 24 ORE

del 27-06-2018

### **Il ruolo irrinunciabile dei corpi intermedi**

di Giorgio Vittadini

FOGLIO

del 27-06-2018

### **Non esistono “cattivi lavori” se l'azione politica riesce a nobilitarli.**

#### **Occuparsi dei servizi**

di Giorgio Gori

SOLE 24 ORE

del 27-06-2018

### **Il ritorno delle causali? Solo caos**

di Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci

SOLE 24 ORE

del 27-06-2018

**Dalla durata alle soglie, il ruolo dei contratti collettivi**

di Giampiero Falasca

LIBERO

del 27-06-2018

**Ecco fatti i conti in tasca ai “poveri” fattorini ciclisti = Fatti i conti in tasca ai fattorini ciclisti**

di Massimo Sanvito

SOLE 24 ORE

del 26-06-2018

**Contratti, meglio agire sulle proroghe che sulle causali**

di Marco Leonardi

CORRIERE DELLA SERA

del 26-06-2018

**Intesa Lamborghini, flessibilità alla tedesca Meno ore o più salario**

di Rita Querzè

ITALIA OGGI

del 26-06-2018

**Tutela rider, la Lombardia sigla intesa con 5 imprese**

Redazionale

FOGLIO

del 26-06-2018

**Sui i raider e la gig economy la nuova soluzione del governo è una legge vecchia**

di Francesco Luccisano Stefano Zorzi

SOLE 24 ORE

del 25-06-2018

**Solo Gig-lavori per 150mila**

di Francesca Barbieri e Giampiero Falasca

CORRIERE DELLA SERA

del 23-06-2018

**Di Maio fissa le regole sul reddito di cittadinanza: lavorare gratis per averlo**

di Ivo Caizzi

MANIFESTO

del 23-06-2018

**Come funzionerà il nuovo sistema del lavoro gratuito**

di Roberto Ciccarelli

SOLE 24 ORE

del 23-06-2018

**L'altolà Ue su conti e reddito di cittadinanza = Reddito di cittadinanza, la Ue frena sull'uso dei fondi europei**

di Giorgio Pogliotti

REPUBBLICA

del 22-06-2018

**La generazione smarrita**

di Brunella Giovara

AVENIRE

del 22-06-2018

**Colf e badanti in calo. Ma sempre più italiane**

di Cinzia Arena

QUOTIDIANO NAZIONALE

del 22-06-2018

**Effetto crisi, boom di colf italiane Prendono il posto delle immigrate**

di Achille Perego

CORRIERE DELLA SERA

del 21-06-2018

**L'idea di Di Maio: basta negozi aperti la domenica. Il nuovo fronte 5 Stelle sul lavoro**

di Lorenzo Salvia

LIBERO

del 21-06-2018

**M5S vuol rovinare la vita ai ciclo-fattorini del cibo**

di Paola Tommasi

SOLE 24 ORE

del 21-06-2018

**Lazio, la legge sui rider alla prova del voto**

MANIFESTO

del 21-06-2018

**La prima legge sui « riders » è del Lazio**

di Roberto Ciccarelli

CORRIERE DELLA SERA

del 20-06-2018

**Rider, arriva dal Lazio la prima legge**

di Manuela Pelati

SOLE 24 ORE

del 20-06-2018

**Riders, il Lazio firma la prima legge di tutela**

Redazionale



SOLE 24 ORE

del 20-06-2018

**Nei contratti a termine la causale non fa tutela**

di Giampiero Falasca

FATTO QUOTIDIANO

del 20-06-2018

**Lavoro sempre più precario: il fenomeno dei mini contratti**

di Marta Fana

CORRIERE DELLA SERA

del 19-06-2018

**Editoriale - La nuova frontiera dei rider**

di Dario Di Vico

SOLE 24 ORE

del 19-06-2018

**Contesto globale per le tutele della Gig Economy = Tutele minime nella Gig Economy, vale il contesto internazionale**

di Attilio Pavone

SOLE 24 ORE

del 19-06-2018

**Dal dl escono i «rider», solo 4 proroghe ai contratti a termine**

di Giorgio Pogliotti

REPUBBLICA

del 19-06-2018

**Valerio Giordano (rider) “Noi siamo dipendenti a tutti gli effetti e vogliamo i nostri diritti” - Intervista**

di Stefano Parola

REPUBBLICA

del 19-06-2018

**Di Maio non smonta più il Jobs Act “Contratto per i fattorini o il decreto”**

di Valentina Conte

CORRIERE DELLA SERA

del 19-06-2018

**Niente decreto legge per i rider: si tratta, tavolo per il contratto**

di Lorenzo Salvia

CONQUISTE DEL LAVORO

del 19-06-2018

**In corsa per i diritti = Riders uniti sulla strada dei diritti**

di Silvia Boschetti

LIBERO

del 19-06-2018

### **Fattorini, Di Maio licenzia i sindacati**

di Sandro Iacometti

AVENIRE

del 19-06-2018

### **Intervista a Pietro Ichino - «Salari minimi differenziati»**

di Nicola Pini

MANIFESTO

del 19-06-2018

### **Di Maio il pragmatico sceglie il dialogo sociale**

di Roberto Ciccarelli

VERITÀ

del 19-06-2018

### **Al via il tavolo per i diritti dei rider «Contributi a carico delle aziende»**

di Gianluca Baldini

## Disegni di legge e commenti

### XVII Legislatura

Senato della Repubblica

DISEGNO DI LEGGE n. 2934

d'iniziativa dei senatori ICHINO, BENCINI, BERGER, BIGNAMI, BONDI, BUEMI, COLLINA, D'ADDA, DALLA ZUANNA, DEL BARBA, FAVERO, FUCKSIA, GIANNINI, IDEM, LANZILLOTTA, LEPRI, MARAN, Luigi MARINO, MERLONI, PALERMO, PUPPATO, REPETTI, Maurizio ROMANI, ROMANO, SANGALLI, SANTINI e SUSTA COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 OTTOBRE 2017

#### [Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale](#)

Camera dei Deputati

PROPOSTA DI LEGGE n. 4283

d'iniziativa dei deputati AIRAUDO, SCOTTO, PLACIDO, MARTELLI, PAGLIA, MARCON, MELILLA, GIANCARLO GIORDANO, FRATOIANNI, DURANTI, CARLO GALLI, NICCHI, COSTANTINO, FASSINA

#### [Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente](#)

Presentata l'8 febbraio 2017

PROPOSTA DI LEGGE n. 3564

d'iniziativa dei deputati TENTORI ed altri

#### [Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione](#)

Presentata il 27 gennaio 2016

#### [Una legge per i Platform workers e per le Umbrella Companies](#)

ottobre 2017 | Pietro Ichino

**Bollettino ADAPT. La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino**

9 ottobre 2017 | Emanuele Dagnino

**Bollettino ADAPT. Il lavoro tramite piattaforma sarà autonomo ex lege?**

9 ottobre 2017 | Gabriele Bubola

## Dottrina

Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro - The impact of technological innovations on labor law.

**Ichino Pietro**, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017 fasc. 4, pt. 1, pp. 525 - 563

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

**Treu Tiziano**, in *Lavoro e diritto*, 2017 fasc. 3-4, pp. 367 - 405

Lavoro digitale e sindacato (note a partire dall'articolo di S. Engblom, una prospettiva dal punto di vista sindacale sulla digitalizzazione e la Gig economy) - Digital work and union.

**Mensi Massimo**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 3, pt. 1, pp. 525 - 529

Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza? - [The job in the "gig economy" and the "on line" feedbacks: how does the customer satisfaction influence the employees?].

**Pacella Gemma**, in *Labour & Law Issues*, 2017 fasc. 1, pp. 34 - 0

Lavoro "su piattaforma" e lavoro "standard" in prospettiva internazionale e comparata - Platform labour and non-standard work. An international and comparative approach.

**De Stefano Valerio**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 2, pt. 1, pp. 241 - 258

Il lavoro nella "Gig economy" nella prospettiva del rischio - Employment contract in the Gig economy between old and new risks.

**Loi Piera**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 2, pt. 1, pp. 259 - 280

“Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - Gig economy, individual employment contract and collective law.

**Faioli Michele**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 2, pt. 1, pp. 291 - 305

Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e “Gig economy” - A trade union perspective on digitalization and the Gig economy.

**Engblom Samuel**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 2, pt. 1, pp. 357 - 365

Uber in Piazza del Quirinale n. 41: la “gig economy” arriva alla Corte costituzionale.

**Tega Diletta**, in *Le Regioni*, 2017 fasc. 3, pp. 580 - 589

Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”: nozioni e tipi legali in cerca di tutele - [The work “on demand” and the online platforms of the “collaborative economy”: concepts and legal types in search of protections].

**Aloisi Antonio**, in *Labour & Law Issues*, 2016 fasc. 2, pp. 41 - 0

Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro “on demand” come datori di lavoro - Upside down and inside out: on demand work platforms as employers.

**Prassl Jeremias, Risak Martin**, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017 fasc. 2, pt. 1, pp. 219 - 24

Finanziato con fondi 5X1000 Irpef 2015



[www.acli.it](http://www.acli.it)

Via G. Marcora 18/20 Roma

Dipartimento Comunicazione - [comunicazione@acli.it](mailto:comunicazione@acli.it) - 065840473