



International
Labour
Organization

La gig-economy e il lavoro



Valerio De Stefano
ILO Ginevra

Valerio De Stefano

La gig-economy e il lavoro

Cosa è la «gig-economy» – Le principali forme di lavoro

- Il **crowdwork** (Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Crowdfunder, Jovoto, Microtask, Topcoder , Upwork)
- Il «**lavoro on-demand tramite app**» (Uber, Lyft, TaskRabbit, Handy, Wonolo)

Profonde differenze

- Lavoro «virtuale» o «nel mondo reale»
- Dimensione globale o locale

Cosa è la «gig-economy»? – Non una realtà omogenea

- Non si tratta di modelli di business omogenei, profonde differenze:
 - Diversi metodi di assegnazione del lavoro e di pagamento
 - Piattaforme «specialistiche» e piattaforme «generaliste»
 - Diverso grado di complessità del lavoro e controllo sulla prestazione
- Le differenti caratteristiche del servizio e della prestazione possono avere conseguenze giuridiche importanti dal punto di vista del settore di regolamentazione e della qualificazione del tipo di lavoro

Crowdwork e «lavoro on-demand tramite app»: più simili di quanto sembri?

Opportunità

- Incontro della domanda e offerta di lavoro facilitato dalle tecnologie digitali
- Riduzione dei costi di transazione e delle frizioni di mercato
- Creazione di opportunità di lavoro dall'orario flessibile
- Aumento della flessibilità attraverso l'accesso a una forza lavoro "pay-as-you-go" o "a consumo"

La forza lavoro “a consumo”

- *“Prima di internet sarebbe stato davvero difficile trovare qualcuno, farlo lavorare per te dieci minuti e licenziarlo dopo quei dieci minuti. Ma con la tecnologia puoi davvero trovarlo, pagarlo il poco che gli devi e sbarazzartene quando non ne hai più bisogno” (L. Biewald, Crowdfunder – Traduzione del Relatore)*
- Accesso a *“Humans-as-a-service”* (J. Bezos, Amazon)

Quali sono I rischi

- Una visione “deumanizzata” dei lavoratori implica rischi teorici e pratici:
 - **Sminuire e nascondere il lavoro** (“gigs”, “tasks”, “services”, “favours”)
 - Nuove forme di lavoro invisibile
 - Impatto negativo sulle “recensioni” e i “rating”
- Trasferimento del rischio
- Flessibilità prevalentemente unilaterale: orario di lavoro «vincolato»
- Inserimento in fenomeni più ampi di **casualizzazione** e sommerso

Più specificamente: quali rischi per i lavoratori?

- Elusione dei minimi contrattuali e dei salari minimi, dove esistenti
- Negazione del pagamento
- Decisione e modifica unilaterale delle condizioni di lavoro e di pagamento:
- Aumento della capacità di controllare la prestazione lavorativa
- Recessi e “deattivazioni” abusive

Rischi e casi di abuso denunciati per tutti i

Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro dell'OIL:

- Libertà sindacale e contrattazione collettiva
 - Problemi dell'attivismo online – Controllo dei lavoratori tramite GPS e strumenti tecnologici – Reputazione e rating - Antitrust
- Lavoro forzato
 - *Game-farming* ... e poi?

«Gig-economy» e lavoro non-standard

La «gig-economy» non è una dimensione parallela dell'economia e del mercato del lavoro:

- Il lavoro “Just-in-Time” presenta aspetti comuni con altre forme di lavoro non-standard :
 - Lavoro temporaneo, **occasionale** e **accessorio**
 - Part-time “marginale”
 - Lavoro tramite agenzia e lavoro con “molteplicità di parti”
 - “Falso lavoro autonomo” e lavoro autonomo “dipendente”
- Maggiore attenzione a qualificazione del rapporto di lavoro per influenza del dibattito statunitense

Esempi di clausole: clausole di qualificazione «potenziate»

- ***Amazon Mechanical Turk and its Affiliates are not involved in the transactions between Requesters and Providers(...). As a Provider you are performing Services for a Requester in your personal capacity as an independent contractor and not as an employee of the Requester(...) this Agreement does not create an association, joint venture, partnership or franchise, employer/employee relationship between Providers and***

Esempi di clausole: la «manleva» dei clienti

- *You agree to indemnify, hold harmless and defend Company from any and all claims that a Tasker was misclassified as an independent contractor, any liabilities arising from a determination by a court, arbitrator, government agency or other body that a Tasker was misclassified as an employee (Taskrabbitt)*
- *You acknowledge that, while Providers are agreeing to perform Services for you as*

Esempi di clausole: «disponibilità» o «turni»?

- *3.2 [...] when applying to join Deliveroo's supplier pool and at regular intervals thereafter you will provide an indication of the time periods during the week in which you typically expect to be available to work. Deliveroo places reliance on such indications provided by suppliers in planning to meet customer demand. We accordingly expect you to inform a member of the Operations Team if this changes materially, and reserve the*

Esempi di clausole: «l'esclusività alleggerita»

- “Light” exclusivity clauses
 - *You will **only** accept work product from Providers that has been submitted through the Site (AMT)*
 - *You may not solicit, advertise for, or contact in any form Users for employment, contracting, or any other purpose not related to Professional Services facilitated through the Handy Platform **without express written permission from us** (Handy)*
 - *You will not provide your topcoder information including, but not limited to, your topcoder handle and rating, to any third party for the purpose of*

Esempi di clausole: rinuncia preventiva a chiedere riqualificazione

- *2.2 You further warrant that **neither you nor anyone acting on your behalf will present any claim in the Employment Tribunal or any civil court in which it is contended that you are either an employee or a worker.***
- *2.3 If, despite clause 2.2 above, either you or anyone acting on your behalf [...] presents any claim in the Employment Tribunal or any civil court which would not be able to proceed*

Le controversie di Uber e Lyft

- Di fronte a organi amministrativi (e.g. Florida, Oregon, California)
- Di fronte alla US District Court, North. California
 - *“Non sono semplici intermediari tecnologici”*
 - *“Non ne esisterebbe il business senza gli autisti”*
 - *“Non commerciano software ma vendono ‘corse”*
 - Istruzioni dettagliate agli autisti
 - Presunzione di lavoro subordinato secondo la legge californiana
 - Potere di direzione e controllo (*Borello et al.*)
 - Non necessariamente su *“ogni minimo dettaglio del*

La controversia di Uber nel Regno Unito

- L'Employment Tribunal di Londra ha ritenuto che due autisti di Uber fossero **"workers"**:
 - Uber fissa il prezzo della corsa e gli autisti non possono convenire un prezzo più alto
 - Uber impone numerosi standard di servizio e dà istruzioni sul percorso predefinito da percorrere
 - I sistemi di rating corrispondono all'esercizio di un potere di controllo e disciplinare
 - Necessità di accettare le corse
- Uber è un'azienda che **fornisce servizi di trasporto** e **gli autisti non sono "micro-**

La “neolingua” della gig-economy: I termini da usare secondo Deliveroo (traduzione di *Internazionale*)

NO

- Lavorare **PER** Deliveroo
- Stipendio, paga
- Divisa
- Assegnare dei rider a una zona
- Richiesta di congedo, ferie, vacanze
- Assenza ingiustificata
- Valutazione delle performance
- Licenziamento

SI

- Lavorare **CON** Deliveroo
- Tariffa
- Kit con il logo dell'azienda
- Fare scegliere ai rider una zona
- Notifica della propria indisponibilità
- Inattività
- Standard di consegna servizio
- Interruzione di prestazione

Alcuni spunti per la discussione

- Abbiamo bisogno di nuove categorie giuridiche o dobbiamo applicare meglio quelle esistenti? :
 - Enormi differenze tra le piattaforme – non si tratta di un settore omogeneo
 - Come definire un campo di applicazione?
 - Impossibilità di dare soluzioni unitarie
 - Creare nuove categorie non è necessariamente una buona soluzione
 - Parasubordinazione (ma forse eterorganizzazione?)
 - “Workers” nel Regno Unito

Alcune possibili opzioni

- Alcuni modi di affrontare la gig-economy senza stravolgere le categorie esistenti:
 - Garantire piena tutela diritti fondamentali a tutti i lavoratori
 - Diritti sindacali e art. 28 SL
 - Non discriminazione
 - Espansione della tutela previdenziale e assicurativa
 - Contrasto a clausole e deattivazioni abusive
 - Garantire la portabilità dei rating