

LQ *The Lab's Quarterly*

2019 / a. XXI / n. 4 (ottobre-dicembre)



DIRETTORE

Andrea Borghini

VICEDIRETTRICE

Roberta Bracciale

COMITATO SCIENTIFICO

Françoise Albertini (Corte), Massimo Ampola (Pisa), Gabriele Balbi (Lugano), Andrea Borghini (Pisa), Matteo Bortolini (Padova), Massimo Cerulo (Perugia), Franco Crespi (Perugia), Sabina Curti (Perugia), Gabriele De Angelis (Lisboa), Paolo De Nardis (Roma), Teresa Grande (Cosenza), Elena Gremigni (Pisa), Roberta Iannone (Roma), Anna Giulia Ingellis (València), Mariano Longo (Lecce), Domenico Maddaloni (Salerno), Stefan Müller-Doohm (Oldenburg), Gabriella Paolucci (Firenze), Massimo Pendenza (Salerno), Eleonora Piromalli (Roma), Walter Privitera (Milano), Cirus Rinaldi (Palermo), Antonio Viedma Rojas (Madrid), Vincenzo Romania (Padova), Angelo Romeo (Perugia), Giovanni Travaglino (The Chinese University of Hong Kong).

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Corchia (Segretario), Roberta Bracciale, Massimo Cerulo, Marco Chiuppesi (Referente linguistico), Cesar Crisosto (Sito web), Elena Gremigni (Revisioni), Francesco Grisolia (Recensioni), Antonio Martella (Social network), Gerardo Pastore (Revisioni), Emanuela Susca.

CONTATTI

thelabs@sp.unipi.it

I saggi della rivista sono sottoposti a un processo di double blind peer-review.

La rivista adotta i criteri del processo di referaggio approvati dal Coordinamento delle Riviste di Sociologia (CRIS): cris.unipg.it

I componenti del Comitato scientifico sono revisori permanenti della rivista.

Le informazioni per i collaboratori sono disponibili sul sito della rivista:

<https://thelabs.sp.unipi.it>

ISSN 1724-451X



Quest'opera è distribuita con Licenza
Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale

“The Lab’s Quarterly” è una rivista di Scienze Sociali fondata nel 1999 e riconosciuta come rivista scientifica dall’ANVUR per l’Area 14 delle Scienze politiche e Sociali. L’obiettivo della rivista è quello di contribuire al dibattito sociologico nazionale ed internazionale, analizzando i mutamenti della società contemporanea, a partire da un’idea di sociologia aperta, pubblica e democratica. In tal senso, la rivista intende favorire il dialogo con i molteplici campi disciplinari riconducibili alle scienze sociali, promuovendo proposte e special issues, provenienti anche da giovani studiosi, che riguardino riflessioni epistemologiche sullo statuto conoscitivo delle scienze sociali, sulle metodologie di ricerca sociale più avanzate e incoraggiando la pubblicazione di ricerche teoriche sulle trasformazioni sociali contemporanee.

LQ *The Lab's Quarterly*

2019 / a. XXI / n. 4 (ottobre-dicembre)

Giorgio Pirina	<i>Sharing economy e uberizzazione: uno sguardo d'insieme</i>	7
Lorenzo Boldrini	<i>The knowledge-based economy. Mobilità qualificate e diffusione della conoscenza fra agency attiva dei knowledge brokers e reti diasporiche</i>	27
Romina Gurashi	<i>Al di là dello sviluppo sostenibile. La dilatazione dei confini epistemologici della sociologia per mezzo della peace research</i>	51
Antonio Viedma Rojas	<i>Resistir frente al castigo. Temporalidades que construyen el encarcelamiento</i>	69
William Outhwaite	<i>Un democratico cosmopolita. David Held (1951-2019)</i>	89
Francesco Grisolia	<i>Gianpietro Mazzoleni, Roberta Bracciale (2019). La politica pop online. I meme e le sfide della comunicazione politica</i>	95
Angelo Romeo	<i>Massimo Pendenza (2017). Radicare il cosmopolitismo. La sociologia cosmopolita di fronte alle sfide del futuro</i>	101
Ilaria Iannuzzi	<i>Luigino Bruni (2018). Capitalismo infelice. Vita umana e religione del profitto</i>	107

SHARING ECONOMY E UBERIZZAZIONE

Uno sguardo d'insieme

di *Giorgio Pirina**

Abstract

Sharing economy and uberisation: an overview

In this essay, I will address some of the dynamics regarding the sharing economy model, giving an overview of the fundamental notions and disputes that emerged in the course of time. The sharing economy represent a complex and slippery terrain, on which are examing scholars of many disciplines, such as sociology and labour law and both the national and in-ternational legislator. If on one hand the sharing economy is believed to be an instrument to foster employment, on the other it leads to many controversies, regarding labour law, consumerism, competition, and the tax system. This essay will focus on the labour dimension, highlighting two cases: Uber, with reference to the mobilizations called by Unions and drivers at the international level, and the food delivery system in the Italian context.

Keywords

Sharing economy, gig economy, crowdwork, uberisation, rider

* GIORGIO PIRINA è dottorando in Sociologia e ricerca sociale presso l'Università di Bologna, attualmente sta sviluppando la ricerca sulla relazione tra piattaforme digitali e trasformazioni urbane e del lavoro.

Email: giorgio.pirina2@unibo.it

1. INTRODUZIONE

In questo articolo cercherò di ricostruire, attraverso il ricorso a materiale bibliografico sia accademico che giornalistico, l'andamento che la *sharing economy* ha conosciuto negli ultimi anni. In particolare, evidenzierò l'impatto che tale modello economico ed organizzativo ha avuto sul lavoro. Infatti, le declinazioni che ha conosciuto la *sharing economy* nel corso degli anni ne hanno in qualche modo tradito lo spirito iniziale, lasciando uno spazio minore alle dimensioni collaborativa e di condivisione, esterne ad una logica strettamente di mercato, a favore di modalità lavorative estremamente precarie e alienanti. A tal proposito, concetti quali uberizzazione, *gig economy*; *crowdwork*, *work on-demand via apps*, risultano essere più appropriati, poiché evidenziano in maniera più decisa come il lavoro viene concepito e le modalità con cui esso viene eseguito. Partendo da una ricostruzione generale delle modalità di funzionamento della *sharing economy*, arriverò a focalizzarmi maggiormente sulla dimensione del lavoro e delle tipologie contrattuali in esso applicate, evocando anche alcune riflessioni emerse nel campo giuslavoratistico in merito alla fattispecie entro cui inquadrare i *digital laborer*. Farò riferimento a due casi in particolare: Uber, contro la quale sono state mosse diverse istanze a livello internazionale, sia di tipo sindacale che giurisprudenziale; il settore della consegna del cibo a domicilio, con riferimento al caso italiano. In quest'ultimo caso, le istanze avanzate dai *riders* hanno portato alla creazione della cosiddetta Carta di Bologna, ossia un tentativo pionieristico di regolazione municipale del lavoro digitale in ambito urbano.

1. SHARING E GIG ECONOMY

Offrire una definizione del modello economico della *sharing economy*¹ non è un compito semplice, soprattutto a causa della sua natura poliedrica. Essa viene comunemente definita, sia da organizzazioni istituzionali (Hardie 2016; Woskko 2014), sia da studiosi di diverse

¹ Nel dibattito contemporaneo si è ormai consolidata l'idea che la distinzione tra *sharing economy* e *gig economy* sia prevalentemente nominale dato che, nella materialità dei processi, le connotazioni che hanno accompagnato la nascita della prima – condivisione, collaborazione, redistribuzione, ecc. – hanno lasciato il passo a forme di lavoro e di scambio precarizzanti, in continuità con il modello economico e produttivo tradizionale, che appartengono alla *gig economy*. In virtù di ciò, in questo articolo i due termini verranno usati come equivalenti.

discipline (Doskow & Orsi 2009; Smorto 2015; Orly 2016), come l'attività che facilita l'incontro, mediante piattaforma digitale, tra attori che hanno bisogno di usufruire e di offrire un servizio o un bene sottoutilizzato. Connotano questo modello l'aggettivo "collaborativa" e il sostantivo "condivisione", attraverso i quali si vuole indicare il passaggio dalla tradizionale struttura piramidale dell'organizzazione economica e del lavoro a quella orizzontale, *peer-to-peer*, in cui sono fondamentali la partecipazione degli utenti/cittadini e l'accesso alle informazioni. Inoltre, vi è una traslazione da produzione e acquisto di beni e servizi all'utilizzo e scambio, che pone l'accento sul senso di comunità. Tuttavia, è possibile fin da subito porre una prima distinzione utile per comprendere le diverse sfaccettature di questo modello economico, ovvero la presenza o meno di una retribuzione del lavoro svolto per renderlo effettivo. Da questo discrimine emerge la *gig economy* (economia dei lavoretti), la quale a sua volta si scompone in *on-demand economy* e lavoro *on-demand* (per indicare una particolare attività svolta su richiesta), e *crowdwork*. Una recente pubblicazione dell'ILO (De Stefano 2016) definisce il *crowdwork* come quell'attività svolta attraverso piattaforme online che mettono in contatto un numero indefinito di organizzazioni, aziende e individui attraverso *Internet*, quindi su una scala globale. I tipi di lavoro variano molto e si inverano in microattività parcellizzate. All'interno dell'*on-demand labor* (o *work on demand via apps*) sono ricondotti, invece, lavori relativi ad attività tradizionali, ad esempio i trasporti, le pulizie, il turismo, ecc., i quali sono offerti mediante *app* mobile. Secondo il documento dell'ILO, la distinzione principale tra queste due modalità risiede nel fatto che il *crowdwork* permette una deterritorializzazione, poiché le attività sono svolte online e ciò consente principalmente a piattaforme, clienti e lavoratori di operare in qualsiasi parte del mondo, mentre l'*on-demand labor* prevede l'incontro online tra richiesta e offerta di attività che sono svolte localmente (*Ibidem*).

Le piattaforme si differenziano a seconda del ruolo ricoperto. Vi sono quelle che svolgono la mera funzione di abilitatrici, le quali mettono in contatto gli utenti. In genere, queste piattaforme si basano su relazioni *peer-to-peer*, che si sviluppano ad un livello orizzontale. Altre, invece, si muovono nella direzione *top-down*, organizzando in parte l'attività. È il caso, ad esempio, di Uber, che stabilisce il prezzo della corsa e seleziona il personale (Collaboriamo.org e Phd Italia 2015) e, in alcuni casi, fornisce perfino lo strumento per avviare l'attività, ossia lo smartphone. Anche il *digital labor* ha catalizzato l'attenzione di numerosi studiosi, i quali hanno tentato di definirne contenuti ed effetti.

Casilli (2015; 2019) evidenzia il crescente corpus di indagini in merito a questo argomento, in particolare negli Stati Uniti e in Francia. Inoltre, rileva come sia necessario distinguere tra gli specialisti del settore informatico e delle ICT in generale, e i *digital laborer*², evidenziando come i primi possano essere il corrispettivo moderno degli operai iperspecializzati che scelgono l'impiego da svolgere, mentre i secondi rappresentano la precarizzazione e preludono la formazione di un "proletariato digitale". Il concetto *uberizzazione* trae la sua origine dalla società Uber, la piattaforma che offre un servizio di trasporto automobilistico alternativo al taxi impiegando autisti non professionisti. Questo concetto esprime l'insieme delle microattività proprie della *gig economy* e le trasformazioni dei modelli produttivi derivanti dalle tecnologie informatiche³.

Oltre all'aspetto lavoristico, per la *sharing economy* e per la *gig economy* rileva anche l'aspetto fiscale, la concorrenza, la tutela dei consumatori e la sicurezza sociale, tanto più che le piattaforme (perlomeno le più importanti) agiscono ad un livello transnazionale. L'Unione europea, in quanto entità sovranazionale composta da diverse comunità politiche, si sta interrogando sulla possibilità e, in caso affermativo, sulle modalità con le quali gli operatori dell'economia collaborativa possano accedere al mercato. Nella *Comunicazione 356*, la Commissione europea ha voluto fornire

orientamenti giuridici e strategici per le autorità pubbliche, gli operatori di mercato e i cittadini interessati, ai fini di uno sviluppo equilibrato e sostenibile dell'economia collaborativa, come annunciato nella strategia per il mercato unico (CE 2016, 2-3).

Nella *Comunicazione*, inoltre, viene sottolineato come l'economia collaborativa porti con sé confini più sfumati tra lavoro subordinato e autonomo, tra consumatore e prestatore di servizi, prestazione di servizi a titolo professionale o meno, fatto che può portare alla creazione di zone intermedie nel quadro normativo vigente e, di conseguenza, a maggiori incertezze. I meccanismi regolativi dell'economia

² Esistono diversi modi per definire gli operatori dell'economia collaborativa, ma uno in particolare riesce a rendere al meglio la loro tipicità: *tap workers* o lavoratori "alla spina". Questa definizione, infatti, mostra il discrimine principale di questa categoria di lavoratori, ovvero il fatto di dover utilizzare una app per poter svolgere la propria attività.

³ È interessante notare come il sociologo Luciano Gallino, già negli anni '80 dello scorso secolo, riuscì ad interpretare le trasformazioni del lavoro dovute alla rivoluzione informatica. In particolare, egli fu antesignano in Italia nell'individuare il processo di parcellizzazione del lavoro in microattività semplici, segmentate ed eteronome causato dalle tecnologie informatiche (Gallino 1983).

collaborativa presuppongono che l'autonomia privata sia più veloce ed efficace per gestire le transazioni e le controversie che possono emergere. È per questo che, in una logica di funzionamento transnazionale, le aziende preferiscono questo strumento alla giurisdizione statale e collettiva. Inoltre, l'ampio spettro di attività nella *sharing economy* comporta un'effervescenza contrattuale e la nascita di «tipi contrattuali nuovi – *swap*, *crowdfunding*, *carsharing* – riconducibili in larga parte alla vendita, alla permuta o alla prestazione di servizi (Tfue, art. 57)⁴» (Smorto 2015, 6). A seconda del rapporto e delle parti coinvolte, la disciplina sotto la quale ricade il contratto muta. Troviamo servizi erogati tra imprese e consumatori (b2c), in cui si applica il diritto dell'UE in materia di consumatori. In questo caso vi è un regime protettivo favorevole al consumatore in quanto parte debole. Si hanno rapporti tra privati (p2p), i quali invece rientrano nella disciplina del diritto comune, secondo cui le parti sono in grado di decidere autonomamente⁵. Inoltre, nella *sharing economy* vengono ridefinite le forme tradizionali di remunerazione e profitto con la diffusione di sistemi basati sulla contribuzione volontaria (*pay as you wish*), sulla diversificazione dell'offerta gratuita e a pagamento (*freemium*), sulla creazione di servizi e vendita di beni complementari. Per quanto concerne la concorrenza, Emanuele Dagnino (2015) ritiene che la difficoltà di inquadramento delle piattaforme digitali da parte del diritto del lavoro conduca ad un vantaggio competitivo di queste ultime nei confronti delle imprese tradizionali. Ciò avviene attraverso un trasferimento del rischio economico e della concorrenza dalle imprese che operano su piattaforma ai singoli utilizzatori.

Uno dei presupposti per il funzionamento delle piattaforme è il sistema “reputazionale”, il quale si basa su valutazioni tramite feedback

⁴ Tfue, art. 57 (ex articolo 50 del Tce): «Ai sensi dei trattati, sono considerate come servizi le prestazioni fornite normalmente dietro retribuzione, in quanto non siano regolate dalle disposizioni relative alla libera circolazione delle merci, dei capitali e delle persone. I servizi comprendono in particolare: a) attività di carattere industriale; b) attività di carattere commerciale; c) attività artigiane; d) attività delle libere professioni. Senza pregiudizio delle disposizioni del capo relativo al diritto di stabilimento, il prestatore può, per l'esecuzione della sua prestazione, esercitare, a titolo temporaneo, la sua attività nello Stato membro ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte da tale Stato ai propri cittadini».

⁵ La nota 32 della Comunicazione COM (2016) 356 riporta che «Per le operazioni tra imprese e consumatori nell'ambito dell'economia collaborativa troverebbero applicazione la direttiva sulle pratiche commerciali sleali, la direttiva 2011/83/UE (“direttiva sui diritti dei consumatori”) e la direttiva 93/13/CEE concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori. Per le transazioni tra imprese troverebbe applicazione la direttiva 2006/114/CE concernente la pubblicità ingannevole e comparativa».

degli attori coinvolti nella relazione (quindi gestore della piattaforma, utente fruitore e utente operatore), attraverso cui diffondere le informazioni e creare un clima fiduciario (Smorto 2015; Strahilevitz 2008). Da ciò derivano altre questioni pregnanti, come ad esempio il rischio che un lavoratore mascheri il proprio comportamento al fine di migliorare la sua reputazione con lo scopo di catalizzare su di sé un maggior numero di clienti. Occorre inoltre porre al centro dell'analisi una valutazione del rischio discriminazioni e del bagaglio di esperienze che ognuno possiede. Tali comportamenti possono condurre ad un innalzamento della concorrenza tra gli utilizzatori delle piattaforme, ad adottare atteggiamenti fittiziamente concilianti nei confronti dei clienti, a marginalizzare altri utilizzatori, come i nuovi arrivati e chi usa in maniera saltuaria la piattaforma. In tutti questi casi, il diritto del lavoro non è in grado di fornire risposte adeguate. Ciò conduce ad una riduzione delle conseguenze per le aziende, le quali fanno ricorso ad una mera responsabilità sociale e a motivazioni etiche (Dagnino 2015). La Commissione europea, dal canto suo, ritiene che i c.d. "regimi di responsabilità" siano fondamentali per lo sviluppo dell'economia collaborativa, evidenziando come essi possano favorire la formazione di un clima di fiducia tra utenti, limitando anche l'asimmetria informativa. Allo stesso modo, esercitare forme di controllo volontarie da parte delle piattaforme per ridurre il più possibile il fenomeno delle recensioni finte può rafforzare la fiducia e migliorare la competitività (CE 2016).

3. CONTROVERSIE GIUSLAVORISTICHE

Il diritto del lavoro si sta interrogando sulle categorie entro le quali far ricadere i soggetti della *gig economy*, ovvero i *digital laborer*, la piattaforma digitale e l'impresa che ha creato tale piattaforma. Gli individui che decidono di aderire a queste piattaforme appartengono a tre categorie: lavoratori che contestualmente hanno un contratto *full time* e, dunque, dedicano solo una parte esigua del proprio tempo alle piattaforme; lavoratori che hanno un contratto part-time e disoccupati. È evidente che chi appartiene alle ultime due ultime categorie dedica alla piattaforma una maggiore quantità di tempo. Una conferma in questa direzione arriva da uno studio su motivazioni ed esperienze degli individui che accedono alla *gig economy*, secondo il quale l'impegno che si dedica alla piattaforma muta in maniera direttamente proporzionale alla necessità di guadagno (Rannie *et al.* 2014)⁶. Questo

⁶ Questo contributo fa parte degli atti del convegno *Proceedings of the 17th ACM*

elemento assume una connotazione maggiore nel momento in cui si diffondono i *workers poor*, concetto col quale si indicano due condizioni particolari: i *low wage workers* e la c.d. *in-work poverty*. Se con il primo termine si fa riferimento a quei soggetti che percepiscono redditi da lavoro inferiori ai due terzi del salario mediano, con la *in-work poverty* si indicano coloro i quali, sebbene siano occupati per la maggior parte dell'anno, abbiano redditi familiari al di sotto della soglia del 60% del reddito disponibile mediano di tutte le famiglie (Coval & Cutuli 2016). Per essi, infatti, la *gig economy* può rappresentare un'alternativa valida per sbarcare il lunario.

La letteratura tecnica negli ultimi anni ha tentato di sciogliere le controversie legate alla fattispecie in cui far ricadere i lavoratori della *gig economy*. Esse, d'altronde, si pongono in continuità con quanto emerso sulla crisi che ha investito il tradizionale paradigma interpretativo del rapporto di lavoro (Salento 2003; Supiot 2000), basato sulla dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, dove il tipo normale è rappresentato dalla prima dimensione. Stabilire sotto quale tipo contrattuale inquadrare i lavoratori della *gig economy* non è un mero diletto teorico, ma determina una serie di obblighi per il datore di lavoro e di diritti per lavoratore. Nel caso in cui sussista un rapporto di lavoro subordinato, infatti, deve essere costituito il rapporto giuridico obbligatorio di previdenza sociale e il datore di lavoro è obbligato ad osservare la legislazione di garanzia per il lavoratore (Mazzotta 2015; Zoppoli 2015). L'art. 2094 del Codice civile italiano definisce il prestatore di lavoro subordinato sulla base di tre elementi: la collaborazione nell'impresa, la dipendenza dall'imprenditore e l'eterodirezione⁷. Tuttavia, essi fanno riferimento ad una impostazione tradizionale, che ha come oggetto la figura dell'operaio di fabbrica. Ed è anche per questo che il diritto del lavoro, sebbene sia un sistema protettivo con aspirazioni universalistiche, è da sempre centrato sul tipo subordinato (Perulli 2015). L'evoluzione che i modelli produttivi hanno avuto nel tempo, ha reso questi elementi insufficienti per inquadrare il tipo contrattuale nella realtà fattuale. A tal proposito, la giurisprudenza ha identificato gli indici desuntivi della subordinazione: retribuzione fissa mensile, orario di lavoro fisso e continuativo, continuità della prestazione in relazione alle esigenze aziendali, vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare

conference on Computer supported cooperative work & social computing, tenutosi a Baltimora dal 15 al 19 febbraio 2014.

⁷ Ichino (1989) offre un'analisi esaustiva sui tipi legali del lavoro subordinato e sulla definizione codicistica di lavoro autonomo.

del datore di lavoro, con limitazione della sua autonomia, e inserimento nell'organizzazione aziendale. A questi indici, che devono essere considerati globalmente, possono essere aggiunti criteri sussidiari⁸.

La comunicazione della Commissione europea si pone sullo stesso solco per quel che riguarda le piattaforme digitali e la *gig economy*, affermando che, affinché sussista il criterio della subordinazione, il prestatore del servizio sottostante non deve avere la libertà di scegliere quali servizi prestare e le modalità con le quali effettuarli. Tuttavia, ad un livello internazionale la crisi del paradigma del diritto del lavoro assume una valenza più forte, poiché viene posta in relazione con una serie di sfide imposte dalla globalizzazione (Romagnoli 2003; Albi 2004), come la diffusione massiccia di forme di lavoro atipiche, il declino del sindacato e il *dumping sociale*. In questo senso, il diritto del lavoro andrebbe «[...] riletto nell'ambito di nuove categorizzazioni dell'esperienza sociale cui dovrebbe corrispondere una rinnovata tensione regolativa e, quindi, valoriale.» (Perulli 2015, 262). Inoltre, in particolare per quel che riguarda le attività del *digital labor*, è stata sollevata la controversia della reificazione sociale e della mercificazione della forza lavoro, con il rischio che si formino gruppi di lavoratori invisibili. Fenomeni di questo tipo sono già rinvenibili in altri settori, come ad esempio il lavoro domestico (Casilli 2015; De Stefano 2016). De Stefano sottolinea anche la tendenza a non riconoscere queste attività con il termine lavoro, né tantomeno identificare gli operatori delle piattaforme come lavoratori, focalizzando l'attenzione più sull'aspetto collaborativo e meramente economico del fenomeno (*Ibidem*). Annamaria Donini si pone sulla stessa lunghezza d'onda, evidenziando come alla socializzazione dei processi produttivi dovuta alle piattaforme digitali non corrisponda una condivisione dei risultati produttivi verso i lavoratori i quali, per di più, perdono il proprio status caratteristico (Donini 2015).

Un'altra questione interessante riguarda la c.d. "distribuzione sociale della professionalità" e la riscoperta dell'individuo. Recenti studi mostrano come si siano sviluppate tendenze contrapposte in merito a questo fenomeno. Orsola Razzolini afferma che

La riappropriazione della conoscenza e della tecnica spiega, ad esempio, la crescita di forme di autonomia all'interno del lavoro subordinato [...] l'ascesa della micro-imprenditorialità e del capitalismo personale, la moltiplicazione delle figure professionali nella società dei servizi, tale da far

⁸ La Corte di Cassazione (Cass. 8.04.2015. n. 7024, SL) ha recentemente ribadito quali siano gli indici desuntivi della subordinazione.

pensare che non soltanto il lavoro autonomo, ma pure il lavoro subordinato oggi si declina al plurale (2014, 974).

Tuttavia, l'autrice evidenzia che a causa delle contraddizioni insite nel processo di globalizzazione economica, «[...] alla redistribuzione sociale della professionalità non sia seguito un eguale processo di redistribuzione sociale della ricchezza e del benessere ma, piuttosto, un graduale impoverimento delle professioni [...]» (*Ibidem*).

4. LA QUESTIONE NORMATIVA. IL CASO ITALIANO

I fenomeni sopra riportati fanno parte di una strategia di esternalizzazione dell'attività lavorativa da parte delle aziende mediante il *crowdsourcing*, attraverso la quale è possibile attingere ad un bacino di forza lavoro su scala globale (Wahal 2015). Tale strategia si pone in continuità con il processo iniziato negli anni Settanta, quando le aziende avviarono massicce esternalizzazioni verso i paesi con un costo della manodopera inferiore e con minori tutele. Parallelamente, le organizzazioni economiche sovranazionali (Fmi, Wto, Oecd) spingono in favore di una maggiore flessibilità del e nel mercato del lavoro, con una produzione normativa da parte di tutti gli Stati volta a raggiungere questo obiettivo.

Per quanto concerne l'Italia, le legislature che si sono succedute negli ultimi trent'anni hanno tentato di fornire risposte alle esigenze di flessibilità derivanti dalla globalizzazione economica e dalla traslazione dal livello nazionale a quello internazionale delle dinamiche del lavoro. Infatti, se l'art. 2077 del codice civile e l'art. 40 dello statuto dei lavoratori stabiliscono il principio di assoluta inderogabilità *in pejus* della legge, nel corso degli anni si è giunti all'introduzione di un tetto massimo, invalicabile *in melius* da parte dell'autonomia collettiva. Secondo l'Oecd, negli anni '90 l'Italia presentava ancora un mercato del lavoro troppo rigido, il quale comportava una bassa competitività delle aziende e una scarsa reazione ai mutamenti tecnologici ed economici (Oecd 1999). Due snodi fondamentali in favore di una maggiore flessibilità sono stati il c.d. "Pacchetto Treu" (l. 196/1997) e la l. 30/2003, c.d. "Legge Biagi". Queste due leggi avviano una fase di deregolamentazione, pura e contrattata, a favore delle imprese. Esse rafforzano ed ampliano diversi sottotipi di contratto, in modo da ridurre il più possibile gli ostacoli all'utilizzo parziale di forza lavoro.

Con la crisi economica del 2007 sono stati fatti ulteriori interventi in questa direzione. Il Governo Monti, attraverso la riscrittura dell'art. 18

dello Statuto dei lavoratori, ha ridotto la tutela reale del posto di lavoro e, nel 2012, ha varato un d.l. dal titolo *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*, puntando sull'economia digitale come trampolino per dare nuova linfa al sistema economico. Ma la più importante legislazione in ambito lavoristico e, conseguentemente, la maggior ricaduta sul diritto del lavoro è stata realizzata dal Governo Renzi mediante la legge delega 183/2014, il c.d. *Jobs Act*, a cui è stata data applicazione attraverso 8 decreti legislativi⁹. Ai fini di questo saggio è interessante rilevare come, con il d. lgs. 81/2015, sia stata introdotta una disposizione che prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle «collaborazioni organizzate dal committente» (Mazzotta 2015, 203). Il 27 gennaio 2016 il Parlamento italiano ha presentato una proposta di legge riguardante l'economia collaborativa dal titolo *Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione*¹⁰. Per il diritto del lavoro, uno degli elementi più importanti del progetto di legge si trova nell'articolo 2, dove viene specificato che tra utente della piattaforma digitale e gestore non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato. Tale proposta di legge, tuttavia, ha suscitato diverse critiche. Ad esempio, Dagnino ha ritenuto che

[...] il grande assente della proposta sia proprio il lavoratore” poiché, laddove “il progetto di legge [...] statuisce che tra utenti e piattaforma non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato [...] preclude l'unica strada attualmente azionabile dai lavoratori al fine di ottenere delle tutele (2016, 2).

Ugualmente, Aloisi (2016) evidenzia come nel testo il tema del lavoro sia considerato in maniera del tutto marginale e, nella parte in cui esso viene contemplato, ritiene addirittura possa rinvenirsi una violazione del principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale.

⁹ Questo saggio non rappresenta lo spazio adeguato a riportare in maniera esaustiva gli otto decreti attuativi del *Jobs act*. Tuttavia, è possibile sottolineare l'obiettivo della legge, ovvero rendere più agile e competitivo il mercato del lavoro italiano mediante la rielaborazione di diverse tipologie contrattuali, degli ammortizzatori sociali, dei licenziamenti e una riforma del sistema delle politiche attive del lavoro. In generale, il tentativo del *Jobs act* è quello di garantire non il posto di lavoro (infatti l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori è stato cancellato), ma l'occupazione.

¹⁰ Il testo completo della proposta di legge è disponibile sul sito <http://www.camera.it/leg17/126?tab=2&leg=17&idDocumento=3564&sede=&tipo>. Consultato il 20/06/2019.

5. ISTANZE DEI DIGITAL LABORER

La più importante questione concernente le istanze dei lavoratori della *gig economy* riguarda la violazione del tipo contrattuale e dunque, come detto in precedenza, della possibilità di accedere al sistema di previdenza sociale. Le piattaforme dell'economia collaborativa hanno adottato diverse misure per cercare di ridurre al minimo i costi del lavoro e raggiungere il più alto grado di flessibilità, come ad esempio il ricorso a tipologie contrattuali autonome e parasubordinate. Qui di seguito alcuni esempi.

5.1. Il caso di Uber

Il sito *European Observatory of Working Life (EurWork)* ha pubblicato un articolo dal titolo *Digitalisation and Working life: lessons from the Uber cases around Europe* (Adam et al. 2016), nel quale vengono descritte la nascita e la diffusione di Uber, così come le problematiche concernenti l'ambito del diritto del lavoro. In esso troviamo che l'azienda nasce a San Francisco nel 2009 e nel 2012 si è diffusa oltreoceano, arrivando ad un fatturato di 50 miliardi di dollari. La piattaforma funziona in questo modo: gli autisti utilizzano le auto di loro proprietà per fornire il servizio e i passeggeri, che Uber chiama utenti, pagano la tariffa per via elettronica dalla quale l'app trattiene il 25%. L'articolo prosegue sollevando alcune questioni in merito allo status dell'autista e al confronto tra il modello economico proposto da Uber e quello tradizionale. In questo senso, datori di lavoro e sindacati stanno opponendo una certa resistenza alle sfide che Uber ha lanciato. Per quanto concerne i Paesi UE presi in analisi (Finlandia, Germania, Italia, Ungheria, Spagna, Svezia, Regno Unito), le controversie che emergono sono numerose e in molti casi anche le risposte sono differenti. La questione generale è se il servizio offerto da Uber rispetti la legislazione vigente sulle autorizzazioni per il trasporto di persone. Collegato a questo, troviamo la problematica se considerarlo o no come servizio taxi poiché, qualora non lo fosse, potrebbe presentarsi una situazione di concorrenza sleale. L'azienda sostiene di non offrire un servizio taxi, ma semplicemente di essere un servizio tecnologico di intermediazione tra un utente che ha un bisogno e un utente che può rispondere. Altre questioni concernono lo status dell'autista e il suo rapporto con l'azienda, le assicurazioni contro gli infortuni, il rischio economico, le condizioni di lavoro, le obbligazioni generali, la sicurezza e l'assicurazione per i passeggeri. Inoltre, vi è da dirimere anche la

questione del metodo di calcolo della tariffa e del pagamento delle tasse.

La costante in tutti i Paesi europei è stata la mobilitazione delle compagnie di taxi, con lo scopo di sollevare le problematiche che derivano da Uber. In generale, gli Stati hanno opposto un'iniziale resistenza ad aprire le porte a questa impresa. Il Ministro dei trasporti finlandese, ad esempio, ha affermato che trasportare persone a pagamento, senza una licenza di taxi e senza le qualificazioni professionali richieste è illegale. La Svezia ha dato una risposta simile, sebbene sia stato avviato un dialogo tra Uber e Stato. Nel 2015, l'Ispettorato del lavoro della Catalogna ha dichiarato che gli autisti possono essere considerati dipendenti di Uber in virtù delle seguenti ragioni: un "sistema di incentivi" offerto da Uber è alla base della produttività degli autisti; la compagnia ha fornito agli autisti gli smartphone in modo tale che potessero eseguire l'attività professionale; Uber ha fornito assicurazioni in modo tale da essere tutelati nel caso di interventi della polizia o del tribunale. Come risposta, Uber ha inviato alla Commissione Europea un reclamo formale in merito al trattamento che la Spagna aveva tenuto nei suoi confronti il quale, secondo l'azienda, era volto a tutelare il tradizionale monopolio dei taxi. Nel Regno Unito vi è un'associazione di categoria (la Gmb) che rappresenta sia gli autisti di Uber che i tassisti la quale, tramite i propri avvocati, ha mosso un'azione legale in rappresentanza degli autisti Uber in merito al loro status legale. La speranza della Gmb è di provare che Uber stia infrangendo l'obbligo di legge di riconoscere ai propri autisti i diritti, ovvero: livello di paga base, ferie, diritto alla sicurezza e alla salute, ricorso ad una giusta disciplina e ad un sistema di vertenza.¹¹

La decisione dell'Ispettorato del lavoro catalano non ha rappresentato un fatto isolato, ma si pone in continuità con una serie di azioni collettive sviluppatasi principalmente negli Usa. Un precedente importante è stato una *class action* contro Uber presso la Corte del distretto nord della California¹². Il nocciolo della questione ha riguardato la richiesta, da parte dei querelanti, di essere considerati dipendenti e dunque di aver diritto alle tutele codificate dal codice del lavoro della California, in opposizione alla decisione di Uber di considerarli lavoratori autonomi. La Corte si è espressa rigettando la

¹¹ Una recente sentenza della Sezione lavoro della Corte d'appello di Londra ha ribadito che Uber non deve considerare gli autisti come lavoratori autonomi, bensì come propri dipendenti, garantendo loro ferie retribuite ed una retribuzione minima. Gli estremi della sentenza sono: Appeal No. UKEAT/0056/17/DA, Employment Appeal Tribunal. A al proposito, si veda anche Rao, 2017.

¹² Gli estremi della sentenza sono: *Order denying defendant Uber technologies Inc's motion for summary judgment*, No. C-13-3826 EMC.

mozione di Uber e, quindi, considerando gli autisti come lavoratori dipendenti. Essa è giunta a questa conclusione mediante una serie di fatti materiali desuntivi della subordinazione, ricavati attraverso il *Borello test*¹³. Uno dei fatti ritenuti maggiormente significativi dalla Corte riguarda il diritto del datore di lavoro di esercitare un controllo sull'esecuzione del lavoro: non tanto sul grado di controllo da esercitare, ma piuttosto sul grado di controllo che il datore di lavoro ritenga suo diritto esercitare. Dalla Corte viene dunque enfatizzata l'estensione del controllo, elemento entro il quale si inserisce il diritto del datore di congedare impunemente il lavoratore, reputato elemento di forte evidenza di un rapporto subordinato.

Oltre a questi indizi primari, la Corte ha adottato anche trenta indizi secondari, specificando tuttavia che non possono essere applicati singolarmente ed in maniera meccanica, ma la loro efficacia dipende da particolari combinazioni. Inoltre, se gli autisti riescono a dimostrare di fornire un servizio ad Uber, questo fatto rappresenta una presunzione inoppugnabile della sussistenza di subordinazione. Per contro battere a questa impostazione, Uber si è definita *technology company* e ha affermato che gli autisti sono semplicemente suoi consumatori, i quali acquistano ordini che possono trasformarsi in corse da effettuare. La Corte, tuttavia, ha criticato questa affermazione, ritenendo che la definizione *technology company* indica solamente il mero funzionamento meccanico della piattaforma e non la sostanza di ciò che Uber attualmente fa, cioè consentire al consumatore di prenotare ed effettuare corse. Inoltre, senza autisti, Uber non potrebbe dar corso ai suoi affari, tanto più che le entrate dell'azienda non dipendono dalla distribuzione del suo software, ma dalla effettuazione delle corse da parte degli autisti, le cui tariffe sono controllate da Uber. La Corte rinviene anche la sussistenza di *proprietary interest* nei confronti dei passeggeri, elemento che dimostra che Uber non esercita una mera intermediazione passiva tra le parti. Ne è un esempio il fatto che agli autisti sia proibito rispondere ai passeggeri su questioni attinenti alla prenotazione di corse al di fuori dell'app di Uber. Un ulteriore

¹³ Il *Borello test* è utilizzato in California per verificare se sussista un rapporto di lavoro subordinato oppure autonomo. Questo test pone al centro il controllo che esercita un datore di lavoro nei confronti di chi sta eseguendo un'attività: se viene esercitato un controllo su determinati aspetti della condizione lavorativa dell'individuo, si presume che quest'ultimo sia un lavoratore dipendente e non autonomo. In particolare, se l'azienda fornisce direttive che ritiene debbano essere seguite o se può congedare il lavoratore in qualsiasi momento senza ripercussioni, si desume il rapporto di dipendenza. Tuttavia, l'eccessiva semplicità del *Borello test* ha condotto a modifiche successive e ad interpretazioni integrative da parte delle Corti della California.

indicatore che attesta la condizione di compagnia di trasporto e la presenza di subordinazione è il controllo esercitato sulla selezione e qualificazione degli autisti, che consiste in un processo di selezione nel quale vengono verificati la conoscenza della città, le esperienze, viene controllato il veicolo ed effettuata un'intervista personale. Come si è visto, chi non dovesse superare questa selezione e chi non rispetta gli standard viene *disattivato* (è questo il termine che viene utilizzato nella *gig economy* per indicare l'utente escluso). Infine, la Corte si affida anche a dei precedenti nei quali gli autisti non sono dipendenti dall'azienda¹⁴.

Clausole contrattuali come quelle di Uber sono utilizzate anche da altre piattaforme dell'economia della condivisione. È il caso, ad esempio, di *Amazon Mechanical Turk*, una delle più importanti imprese della *gig economy*, che nei suoi contratti specifica che tra le parti non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato. Come riporta De Stefano (2016), classificare i lavoratori come autonomi è una formula molto utilizzata in questo modello economico, tuttavia clausole di questo tipo non possiedono una valenza effettiva per via della precedenza data alla primazia dei fatti in diverse giurisdizioni. Per questo motivo, diverse imprese della *gig economy* hanno inserito negli accordi di utilizzo della piattaforma la sezione "dichiarazioni e garanzie" (come ad esempio alcune forme di copertura assicurativa) con lo scopo di ridurre il rischio e le proprie responsabilità nell'eventualità che si presentino queste controversie.

5.2. I riders

Un altro esempio è stato Foodora, una piattaforma nel settore delle consegne a domicilio. In Italia, per l'esattezza a Torino e Milano, alla fine del 2016 i *riders* hanno avviato una fase di proteste, attraverso la quale far emergere le condizioni lavorative a cui sono sottoposti. La piattaforma, infatti, ha deciso in maniera unilaterale di modificare il contratto, passando da una paga oraria di cinque euro lordi, ad una paga per consegna ancora più bassa, ovvero tre euro. Così come per le piattaforme riportate in precedenza, anche in questo caso per i lavoratori non vi è alcuna forma di sicurezza sociale. Le motivazioni addotte da

¹⁴ È interessante notare come la Commissione, nel paragrafo della comunicazione in cui tratta dei lavoratori subordinati e autonomi nell'economia collaborativa, indichi di affidarsi alle singole legislazioni del lavoro nazionali, poiché il diritto del lavoro dell'Unione Europea può stabilire solamente standard minimi.

Foodora hanno riguardato esclusivamente la necessità di velocizzare il servizio per via della crescente domanda. Dunque, con la modifica del contratto l'azienda ha voluto aumentare la concorrenza tra i lavoratori e accelerarne i ritmi, poiché maggiori consegne effettuate garantirebbero una paga maggiore. Al contempo, ha scaricato il rischio sui lavoratori i quali, per ottenere la paga, restano in balia del mercato. Dai *riders* è stata sollevata anche la violazione del tipo contrattuale in quanto, sebbene essi siano inquadrati come lavoratori autonomi (nella fattispecie con contratto co.co.co.), sono evidenti alcuni indici desuntivi della subordinazione, come il monitoraggio della prestazione, l'obbligo della divisa, rimproveri e incentivi per le prestazioni migliori. La situazione di debolezza contrattuale dei lavoratori si evince anche dal fatto che ad alcuni di essi, dopo le proteste, è stato disattivato il profilo (Aloisi e De Stefano 2016). Foodora ha risposto alle proteste dei *riders* affidandosi alle pagine de "Il Corriere della Sera". Qui, attraverso i propri manager, l'azienda ha dichiarato che i contributi di gestione separata dell'Inps sono a proprio carico e che, per sopravvivere, il modello di business deve essere iper-flessibile (Savelli 2016). Tuttavia, la questione della violazione del tipo contrattuale permane poiché, sebbene il contratto co.co.co. riconosca in capo al datore di lavoro un certo potere di coordinamento dell'attività del lavoratore in virtù delle esigenze dell'organizzazione aziendale, sussistono alcuni indizi della subordinazione. Ad ogni modo, nel 2018 Foodora ha deciso di lasciare il mercato italiano, in quanto ritenuto poco redditizio. Al suo posto è subentrata Glovo, una piattaforma spagnola di consegne (di vari beni, non solo cibo) il cui obiettivo è ampliare il proprio bacino a livello europeo (Zorloni 2018). Le controversie concernenti le condizioni contrattuali, tuttavia, non sono cambiate. Al contrario, Glovo ha prima minacciato e poi realizzato evidenti passi indietro sul tipo contrattuale, ampliando l'uso del cottimo ed eliminando la paga minima garantita in assenza di consegne. Per questa ragione, tra il 2018 ed il 2019 si sono susseguiti una serie di scioperi nelle città in cui questa piattaforma agisce (Coccorese 2019). Un'esperienza interessante e pionieristica è quella della c.d. Carta di Bologna¹⁵, realizzata nel 2018 con lo scopo di indicare le tutele fondamentali a cui i lavoratori digitali in ambito urbano devono avere accesso. Alla realizzazione hanno partecipato due piattaforme italiane di consegna del cibo (MyMenu e Sgnam)¹⁶, il

¹⁵ Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale in ambito urbano. Per maggiori approfondimenti vi rimando ai seguenti siti: <<https://bit.ly/30hNklu>>. Visualizzato il 04/07/2019; <<https://bit.ly/2EhxNk4>>. Visualizzato il 04/07/2019.

¹⁶ Oggi queste piattaforme digitali rappresentano un'unica realtà.

sindacato informale Riders Union, il Comune di Bologna ed i sindacati Cgil, Cisl e Uil. Essa ha rappresentato la base per condurre nuove istanze e mobilitazioni, grazie alle quali i *riders* delle due piattaforme digitali suddette sono riusciti ad ottenere degli avanzamenti dal punto di vista contrattuale, quali ad esempio l'aumento di 1 euro della paga oraria dei contratti co.co.co., con la promessa di un futuro riconoscimento delle tutele del lavoro subordinato (TFR, tredicesima, quattordicesima, ecc.). Inoltre, la valenza di tale accordo non sarà limitata alla scala locale di Bologna, bensì avrà cogenza ovunque MyMenu/Sgnam offre il servizio su scala nazionale (Bologna, un euro in più all'ora: i rider strappano l'accordo 2019).

6. CONCLUSIONI

La nascita di nuovi modelli economici come la *sharing economy* deve essere accompagnata da strutture che tutelino il lavoratore dalle pressioni del mercato. In assenza di queste, infatti, si rischierebbe di atomizzare questa categoria, lasciandola in balia di eventi esterni, senza tutele né per il presente né per il futuro. Per una corretta comprensione del fenomeno occorre, inoltre, comprenderne l'istanza sociale da cui deriva: in un'epoca di forte precarizzazione e instabilità lavorativa (e dunque instabilità dell'organizzazione sociale nel suo complesso), le persone adottano strategie che gli consentano di raggiungere la sopravvivenza. D'altronde, il diritto del lavoro ha da sempre tentato di individuare i soggetti maggiormente svantaggiati rispetto ad altri, così come lo Stato ha in genere emanato leggi volte a garantire una corsia preferenziale o, in genere, una maggiore tutela nei loro confronti (si veda la condizione dei minori, delle donne e dei disabili). Le condizioni dei *tap workers* sono per certi versi molto simili. Tuttavia, la risposta normativa da parte delle Istituzioni preposte si è indirizzata in un percorso di sempre maggiore flessibilità, culminando in molti casi in una vera e propria condizione di precarietà. Il mantra di tali scelte deriva da pressioni giunte dalle organizzazioni internazionali e dalle multinazionali le quali, inserite nella logica della globalizzazione, cercano di creare le condizioni affinché il costo del lavoro possa reggere alla concorrenza dei paesi in via di sviluppo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ADAM D., BREMERMAN M., DURAN J., FONTANAROSA F., KRAEMER B., WESTPHAL H., KUNERT A. LÖNNROOS L.T. (2016). *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*. 25 gennaio. Consultabile sul sito: www.eurofound.europa.eu/observatories/eurofound/articles/working-conditions-law-and-regulation-business/digitalisation-and-working-life-lessons-from-the-uber-cases-around-europe.
- ALBI P. (2004). Le dottrine sulla flessibilità e sulla disarticolazione del tipo contrattuale. *Lavoro e diritto*, 18(3-4): 607-618.
- ALOISI A. (2016). Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele. *Labour & Law Issues*, 2(2): 18-56.
- , DE STEFANO V. (2016). Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto. *Linkiesta*. Consultabile sul sito: <https://goo.gl/9AmZUi>.
- Bologna, un euro in più all’ora: i rider strappano l’accordo (2019). *Repubblica*. 18 giugno. Consultabile sul sito: <https://bit.ly/2RWGF3v>.
- CASILLI A.A. (2015). Digital Labor: travail, technologies et conflictualités. In: Cardon D., Casilli A. (dir.), *Qu’est-ce que le digital labor?*. (pp. 10-42). Paris: Editions de l’Ina.
- (2019). *En attendant les robots-Enquête sur le travail du clic*. Paris: Le Seuil.
- CE - COMMISSIONE EUROPEA (2016). *Un’agenda europea per l’economia collaborativa. Comunicazione della commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni*. Com(2016)356 final. Bruxelles, 2 giugno. Consultabile sul sito: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>.
- COCCORESE P. (2019). Glovo in sciopero, rider sempre più precari e privati anche del «Cud». *Corriere*. 23 maggio. Consultabile sul sito: <https://bit.ly/2XvcFN0>.
- COLLABORIAMO.ORG, PHD ITALIA (2015). *Sharing economy: la mappatura delle piattaforme italiane 2015*. Ricerca coordinata da M. Mainieri. Consultabile sul sito: http://www.collaboriamo.org/media/2015/11/Mappatura2015_00.pdf.
- COMUNE DI BOLOGNA (2018). *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*. Consultabile sul sito: <https://bit.ly/30hNkIu>.
- COVAL C., CUTULI G. (2016). Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un’analisi sui working poor tra il 2002 e il 2012. *Sociologia del lavoro*, 144: 136-155.
- DAGNINO E. (2015a). Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie. *Labour & Law Issues*, 1(1): 88-106.

- DAGNINO E. (2015b). Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy. *Adapt Labour Studies*. Consultabile sul sito: <http://www.bollettinoadapt.it/uber-law-prospettive-giuslavoristiche-sulla-sharing-on-demand-economy/>.
- DAGNINO E. (2016). Proposta di legge sulla *sharing economy*: il grande assente è il “lavoratore”. *Bollettino Adapt*, 4 marzo: 1-3.
- DE STEFANO V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series*, 71. Ginevra: International Labour Office. Consultabile sul sito: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.
- DONINI A. (2015). Il lavoro digitale su piattaforma. *Labour & Law Issues*, 1(1): 51-71.
- DOSKOW E. and Orsi J.A. (2009). *The sharing solution. How to Save Money, Simplify Your Life & Build Community*. Berkeley: Nolo.
- GALLINO L. (1983). *Informatica e qualità del lavoro*. Torino: Einaudi.
- HARDIE M. (2016). *The feasibility of measuring the sharing economy*. London: Office for National Statistics.
- ICHINO P. (1989). *Subordinazione a autonomia nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- MAZZOTTA O. (2015). *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: CEDAM.
- OECD (1999). *Employment protection and labour performance. Employment outlook*. Paris: Oecd Publishing.
- ORLY, L. (2016, marzo). The law of the platform. *Minnesota Law Review*.
- PERULLI A. (2015). Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia. *Lavoro e diritto*, 29(2): 259-285.
- RANNIE T., OZTURK P., MOR N., MASON W. AND LINDQVIST J. (2014). The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce. In: Fussell S.R., Lutters W.G., Morris M.R. and Reddy M. (eds.), *Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing - CSCW '14*, February 15-19 at Baltimore (MD) (pp. 236-247). New York: Acm Ed.
- RAO S. P. (2017). Uber Hit With New Blow in London as Panel Says Drivers Aren't Self-Employed. *New York Times*. 10 novembre.
- RAZZOLINI O. (2014). La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie. *Diritto delle relazioni industriali*, 24(4): 974-998.
- ROMAGNOLI U. (2003). Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione. *Lavoro e diritto*, 17(4): 569-580.
- SALENTO A. (2003). *Postfordismo e ideologie giuridiche: nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- SAVELLI F. (2016). Foodora: quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così. *Il Corriere della Sera*. 5 novembre.
-

- SMORTO G. (2015). I contratti della sharing economy. *Il foro italiano*, aprile, parte V, col. 221.
- STRAHILEVITZ L. (2008). Reputation Nation: Law in an Era of Ubiquitous Personal Information. *102 Northwestern University Law Review* 1667.
- SUPIOT A. (2000). Lavoro subordinato e lavoro autonomo. *Diritto delle relazioni industriali*, 2: 217-239,
- TFUE – Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea (2012). Consultabile sul sito: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=IT>.
- ZOPPOLI L. (2015). Il “riordino” dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale. *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, 25(1), 76-108.
- ZORLONI L. (2018). Food delivery, Glovo acquista Foodora in Italia. Ma è un’unione tra “parenti”. *Wired*. 31 ottobre.
- WAHAL E. (2015). L’esternalizzazione ai tempi del lavoro digitale: il caso Amazon Mechanical Turk. *Economia e società regionale*, 33(3): 143-150.
- WOSKOW D. (2014). *Unlocking the sharing economy*. London: Department for Business, Innovation and Skills. Consultabile sul sito: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/378291/bis-14-1227-unlocking-the-sharing-economy-an-independent-review.pdf.
-

Numero chiuso il 20 gennaio 2020



ULTIMI NUMERI

2019/XXI(2) (gennaio-marzo)

- FIRENZO PARZIALE, *Società della conoscenza. Coordinate ideologiche e presupposti strutturali*;
- LORENZO SOCCI, *Conoscenza o riconoscimento? La retorica sulla meritocrazia come forma di violenza simbolica*;
- ELENA GREMIGNI, *Potenzialità e limiti dell'alternanza scuola-lavoro. Uno sguardo alle trasformazioni in atto nei processi educativi*;
- GERARDO PASTORE, GABRIELE TOMEL, *Mobilità e migrazioni qualificate nella società della conoscenza: teorie, processi e prospettive*;
- SANDRA BURCHI, *Fuga o progetto a tempo? Mobilità, migrazioni, genere e carriera scientifica. Quando il tempo fa la differenza*;
- IRENE PAGANUCCI, *Enrico Pugliese (2018). Quelli che se ne vanno. La nuova emigrazione italiana*.

2019/XXI(3) (luglio-settembre)

- FRANCESCO BIAGI, *Henri Lefebvre e la "città come opera d'arte". Note di teoria critica urbana*;
- SONIA PAONE, *Il diritto alla città. Storia e critica di un concetto*;
- ANDREA GIROMETTI, *Per un nuovo movimento sociale europeo. Un'utopia (ir)razionale? Note sull'ultimo Bourdieu*;
- PATRIZIA PACINI VOLPE, *Il valore della cultura in carcere. L'esperienza francese del Polo universitario di Paris Diderot*;
- LORENZO BOLDRINI, *Domenico Maddaloni, a cura di (2019). Italiani ad Atene. Una diaspora molteplice*.

2019/XXI(4) (ottobre-dicembre):

- GIORGIO PIRINA, *Sharing economy e uberizzazione: uno sguardo d'insieme*;
- LORENZO BOLDRINI, *The knowledge-based economy. Mobilità qualificate e diffusione della conoscenza fra agency attiva dei knowledge brokers e reti diasporiche*;
- ROMINA GURASHI, *Al di là dello sviluppo sostenibile. La dilatazione dei confini epistemologici della sociologia per mezzo della peace research*;
- ANTONIO VIEDMA ROJAS, *Resistir frente al castigo. Temporalidades que construyen el encarcelamiento*;
- WILLIAM OUTHWAITE, *Un democratico cosmopolita. David Held (1951-2019)*;
- FRANCESCO GRISOLIA, *Gianpietro Mazzoleni, Roberta Bracciale (2019). La politica pop online. I meme e le sfide della comunicazione politica*;
- ANGELO ROMEO, *Massimo Pendenza (2017). Radicare il cosmopolitismo. La sociologia cosmopolita di fronte alle sfide del futuro*;
- ILARIA IANNUZZI, *Luigino Bruni (2018). Capitalismo infelice. Vita umana e religione del profitto*.
-