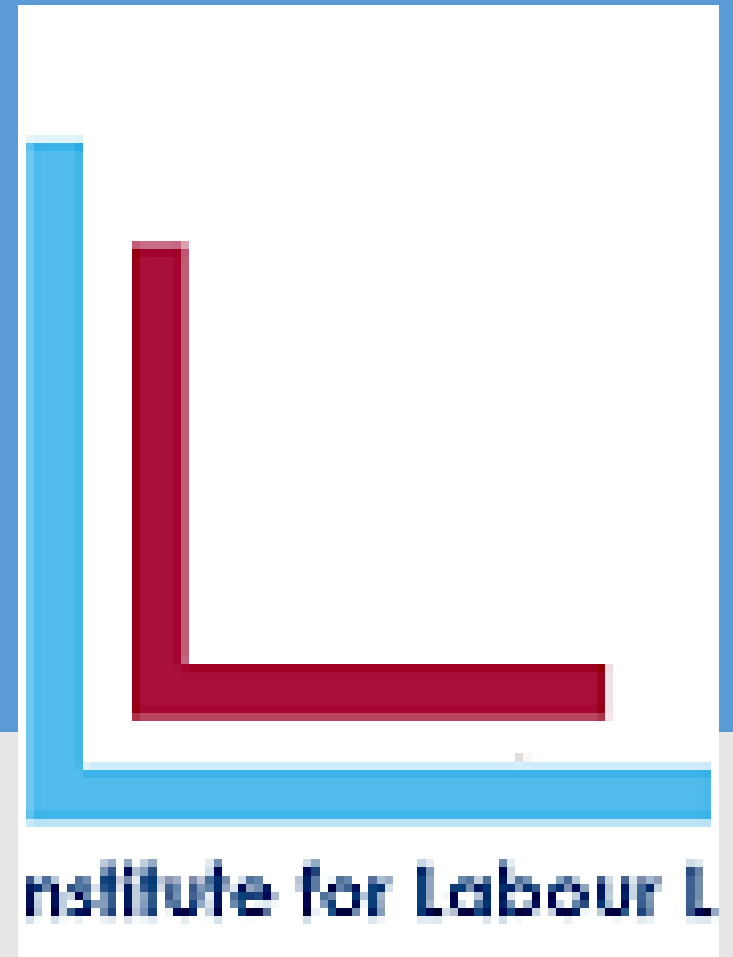


La Gig-Economy e il Lavoro

Prof. Dr. Valerio De Stefano
Institute for Labour Law, KU Leuven



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 sui “principi e diritti fondamentali nel lavoro” dell’OIL

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?
- Lavoro minorile
- Discriminazione diretta e indiretta
 - *Implicit e explicit bias* nelle recensioni – Esclusioni

Rischi aggravati dai problemi di qualificazione del lavoro e da lacune normative

La «gig-economy» non è un universo parallelo:
«management per algoritmi» e lavoro non-standard

La «gig-economy» si fonda su pratiche di «**management per algoritmi**» che si stanno diffondendo anche in altri settori

- Il lavoro “su piattaforma” 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”

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 Requesters, or Providers and Amazon Mechanical Turk (Amazon Mechanical Turk)***
- ***Nothing in this Agreement is intended or should be construed to create a partnership, joint venture, or employer-employee relationship between Wonolo and you or between the Customer and you (Wonolo)***

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 independent contractors and not employees, repeated and frequent performance of Services by the same Provider on your behalf could result in reclassification of that employment status (AMT)***

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 right to terminate this Agreement if you are no longer able to work at time periods which meet Deliveroo's needs.**
- **3.4 During your onboarding process, you will have discussed with a member of the Operations Team the level of demand for suppliers within your zone and consequently the level of availability to perform Services which Deliveroo expects you to provide. You are expected to be as flexible as you can to meet Deliveroo's needs.**
- **3.5 When you have confirmed your availability to perform Services during a particular time period, it is your responsibility to log on to the app during this period and to accept actively any orders in your zone which you are able to accept.**
- **3.7 You must immediately notify a member of the Operations Team if you become unable to work during a time period that you have previously agreed to work in accordance with clause 3.4, and explain the reasons for this. (Deliveroo)**

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 pursuing employment opportunities without the written consent of topcoder. **If you are contacted by a third-party regarding employment opportunities and/or media interest as a result in your participation in topcoder Competitions, you agree to promptly notify topcoder of such contact” (Topcoder)***

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 unless it was successfully contended that you [...] are an employee or a worker within the meaning of any employment rights legislation, **you undertake to indemnify and keep indemnified Deliveroo against costs (including legal costs)** and expenses that it incurs in connection with those proceedings, and you agree that **Deliveroo may set off any sum owed to you against any damages, compensation, costs or other sum that may be awarded to you in those proceedings.***
(Deliveroo)

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 lavoro”*
 - Conta il potere *“che il committente si riserva il potere di esercitare”*
 - Il test del «potere di direzione e controllo» non va *“applicato rigidamente e in maniera esclusiva”*

Le controversie di Uber

- Secondo la **Corte di Giustizia UE**, **Uber** non è solo un servizio di intermediazione digitale, **fornisce servizi di trasporto**
 - *“Uber fissa, mediante l’omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che tale società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo e che essa **esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest’ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione.**”*

Le controversie di Uber

- Secondo l'**Avvocato Generale della Corte di Giustizia UE**, *“non ci si deve far ingannare dalle apparenze”*.
 - ***Un controllo indiretto, come quello esercitato da Uber – fondato su incentivi finanziari e su una valutazione decentrata da parte dei passeggeri, con un effetto di scala (18) – permette una gestione altrettanto, se non addirittura più efficace, di quella fondata su direttive formali impartite da un datore di lavoro ai suoi dipendenti e sul controllo diretto del rispetto delle medesime.***

Le controversie di Uber

- In **Francia**, una sentenza ha negato che gli autisti Uber siano lavoratori subordinati perché **mancherebbe il vincolo di subordinazione**, secondo i criteri individuati dalle corti francesi
 - C'è flessibilità oraria e libertà di accedere o non accedere alla piattaforma
 - Gli autisti possono rifiutare le corse (?)

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-aziende”**: non hanno modo di espandere la loro attività aziendale a meno che questo non significhi semplicemente passare più ore al volante”.

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

Flessibilità oraria: è davvero così importante?

- Alcune sentenze in Italia, Francia e Stati Uniti hanno rigettato le domande di riqualificazione dei lavoratori come subordinati perché l'orario di lavoro è flessibile e i lavoratori possono scegliere “**se e quando lavorare**”
- Altri organismi in Spagna e Belgio hanno ritenuto che l'orario non sia necessariamente flessibile e che l'**attività lavorativa non sia autonoma**
- La flessibilità oraria basta a negare le protezioni sul lavoro?
- C'è vera flessibilità, quando è controllato tramite algoritmi?

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
 - **Flessibilità oraria non esclude la subordinazione nei periodi in cui si lavora**
 - Contrasto a clausole e deattivazioni abusive
 - Garantire la portabilità dei rating

Bibliografia personale

- Sulla gig-economy e il diritto del lavoro:
 - V. De Stefano “The Rise of the 'Just-in-Time Workforce’”, disponibile su SSRN:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=268260
2
- Su lavoro su piattaforme e diritti fondamentali:
 - V. De Stefano, A. Aloisi “Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers”, disponibile su SSRN:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=312586
6
- Su “management per algoritmi”, intelligenza artificiale, automazione e diritto del lavoro
 - V. De Stefano “‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection”, disponibile su SSRN:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=317823
3