



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal
mercato del *food delivery* in Italia

di Cristina Giorgiantonio e Lucia Rizzica

Dicembre 2018

Numero

472



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal
mercato del *food delivery* in Italia

di Cristina Giorgiantonio e Lucia Rizzica

Numero 472 – Dicembre 2018

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampa a cura della Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

IL LAVORO NELLA GIG ECONOMY. EVIDENZE DAL MERCATO DEL FOOD DELIVERY IN ITALIA

di Cristina Giorgiantonio* e Lucia Rizzica*

Sommario

L'utilizzo di piattaforme digitali che fungono da intermediari tra domanda e offerta di lavoro è diventato sempre più diffuso negli ultimi anni, in Italia e all'estero. Il lavoro propone un'analisi del fenomeno fornendo, in particolare: i) un inquadramento del dibattito attuale sulla regolamentazione del settore con specifico riferimento agli assetti contrattuali e alle tutele da estendere ai lavoratori coinvolti; ii) una ricognizione dell'evidenza empirica esistente circa l'estensione del fenomeno e le sue principali caratteristiche all'estero e nel nostro paese; iii) un approfondimento sul settore del *food delivery* in Italia con un'analisi delle caratteristiche individuali e delle storie lavorative degli addetti alle consegne che vi operano.

Classificazione JEL: J3, J42.

Parole chiave: gig economy, regolamentazione del mercato del lavoro.

Indice

1. Introduzione.....	5
2. La dimensione e l'evoluzione della gig economy	8
3. La regolazione del lavoro nella gig economy.....	13
3.1 Le esperienze estere.....	12
3.2 La regolazione dei <i>gig worker</i> in Italia.....	15
3.2.1 Le modalità di impiego nel settore del <i>food delivery</i>	15
3.2.2 Il dibattito e le proposte avanzate	18
4. I <i>gig worker</i> : le evidenze internazionali	19
4.1 Le caratteristiche dei <i>gig worker</i>	20
4.2 L'offerta di lavoro e i redditi	21
5. Case study: il <i>food delivery</i> in Italia	22
5.1 I rider	22
5.2 L'offerta di lavoro e i redditi dei rider.....	27
6. Conclusioni.....	34
Riferimenti bibliografici.....	37
Box: I confronti internazionali	40

* Banca d'Italia, Servizio Struttura Economica, Divisione Economia e diritto.

1 Introduzione¹

L'espressione "gig economy" è mutuata dal mondo della musica, dove il termine "gig" indica una performance legata a un singolo ingaggio e – pertanto – unica, saltuaria². Il lavoro nella gig economy, o "economia dei lavoretti", ha – infatti – natura prettamente occasionale, riconducibile alla singola prestazione giornaliera o di poche ore, minuti. Sono *gig work* le consegne a domicilio di cibo o altri beni, l'utilizzo della propria auto come servizio taxi su richiesta, l'attività di baby-sitter di una sera, le ripetizioni private o le riparazioni casalinghe svolte di volta in volta su richiesta di clienti, "datori di lavoro", differenti.

Lo sviluppo delle tecnologie digitali avvenuto negli ultimi anni e, in particolare, della cosiddetta "Internet delle cose", con la diffusione di massa di apparecchi di telefonia mobile smart, ha portato alla nascita e alla rapida crescita di una nuova tipologia di servizi online. Sempre più spesso, in particolare, piattaforme digitali accessibili dagli utenti tramite i loro smartphone coordinano l'attività lavorativa dei *gig worker* e mettono in contatto domanda e offerta di servizi. Secondo uno studio curato da McKinsey ([Manyika et al., 2016](#)), i lavoratori europei e statunitensi che usufruiscono dell'intermediazione di piattaforme online per fornire la propria prestazione lavorativa sarebbero circa 9 milioni, ovvero il 2,5% degli occupati. Il fenomeno sarebbe, inoltre, in fortissima crescita: secondo uno studio condotto dal JPMorgan Chase & Co. Institute ([Farrell e Greig, 2016](#)), tra il 2012 e il 2016 il numero di lavoratori coinvolti negli USA si sarebbe più che decuplicato.

Il presente lavoro si focalizza su questo tipo di prestazioni, il cosiddetto "lavoro a chiamata tramite piattaforma"³, e ne traccia le caratteristiche principali, *i*) fornendo un inquadramento delle questioni regolamentari che lo sviluppo di queste nuove forme di lavoro pone; e *ii*) proponendo un'analisi dei lavoratori coinvolti e delle modalità di svolgimento delle prestazioni con particolare riferimento al mercato del *food delivery*, cioè la consegna dei pasti a

¹Le autrici ringraziano Saverio Bombelli, Federico Cingano, Silvia Giacomelli, Sauro Mocetti, Paolo Naticchioni, Giuliana Palumbo, Giacomo Rodano, Paolo Sestito e tutti i partecipanti al seminario in Banca d'Italia per i commenti. Un ringraziamento speciale va a Foodora e Deliveroo per la collaborazione e i dati gentilmente forniti, e a Giovanna Linfante (ANPAL) per aver condiviso con noi i dati utilizzati in questo studio. *Le opinioni espresse in questo lavoro sono quelle delle autrici e non impegnano in alcun modo la Banca d'Italia.*

²Il termine deriverebbe dalla parola "engagement", impegno, ingaggio.

³In alcuni casi l'espressione gig economy viene utilizzata in maniera più generale per definire tutti i lavori e le attività svolte tramite piattaforme digitali ([INPS, 2018](#)). Vi rientrerebbero sia il cosiddetto crowdwork, sia l'*asset rental*. Il primo si distingue dal lavoro a chiamata tramite piattaforma, in quanto la prestazione è svolta da remoto e non prevede alcuna interazione fisica tra datore di lavoro e lavoratori, che possono essere utenti connessi da ogni parte del mondo. Il secondo, invece, è basato sul noleggio o scambio di beni, e non di lavoro, tramite la piattaforma. In questo caso eventuali prestazioni lavorative connesse allo scambio del bene sono accessorie rispetto all'attività primaria.

domicilio, in Italia. I due aspetti sono fortemente interrelati, in quanto la determinazione dell'assetto regolatorio da adottare per questo tipo di prestazioni lavorative dipende, in prima istanza, dalla possibilità di inquadrarle all'interno delle categorie tradizionali dei rapporti di lavoro. Utilizzando le evidenze e i dati disponibili, dunque, l'analisi svolta in questo studio mira a comprendere se il lavoro tramite piattaforma digitale rappresenti o meno la fonte di reddito principale per i lavoratori e se il grado di autonomia e flessibilità di cui essi godono nello stabilire modi e tempi della prestazione lavorativa li renda più assimilabili ai lavoratori subordinati o autonomi, o – invece – se si tratti di un modello realmente nuovo di lavoro, meritevole di un proprio status giuridico e di un apparato normativo ad hoc.

Da un punto di vista economico, infatti, nel caso si tratti di lavoro subordinato, la possibile presenza di fallimenti del mercato che impediscono di ottenere l'esito di efficienza della concorrenza perfetta implicherebbe la necessità di introdurre delle tutele per i lavoratori. Ad esempio, l'impossibilità da parte del lavoratore di assicurarsi privatamente contro eventuali episodi di disoccupazione giustifica tradizionalmente l'introduzione di regimi di protezione dell'impiego, mentre la possibilità che l'impresa detenga un certo potere monopsonistico giustifica l'introduzione di un salario minimo.

In questo contesto, la presenza di un intermediario, digitale o meno, mediante il quale il lavoratore fornisce la propria opera, pone solo in parte delle questioni nuove. La condizione del lavoratore subordinato, esposto al rischio di disoccupazione e con un minore potere contrattuale rispetto al datore di lavoro, si ripropone – infatti – nella gig economy in maniera analoga a quanto accade nei settori tradizionali dell'economia.

Le questioni aperte riguardano, invece, il ruolo delle piattaforme e il bilanciamento del potere contrattuale tra lavoratori, datori di lavoro e piattaforme. Questo varia in maniera significativa a seconda del tipo di piattaforma considerata, del grado di concorrenza tra le piattaforme sul mercato e dal livello di specializzazione del lavoratore.

Ad esempio, studi recenti hanno documentato come nel caso di piattaforme in cui un singolo datore di lavoro ricerca tra una moltitudine di lavoratori qualcuno che svolga dei compiti a basso profilo tecnico, i datori di lavoro godano di un forte potere monopsonistico nei confronti dei lavoratori, stabilendone in maniera unilaterale i compensi (Dube *et al.*, 2018), che risultano inferiori a quelli che si avrebbero in un mercato concorrenziale. Diversa sarebbe, invece, la situazione nel caso in cui la prestazione offerta dal lavoratore sia ad alto contenuto tecnico e, quindi, il prestatore d'opera sia più difficilmente sostituibile. In questi casi, anzi, i lavoratori beneficerebbero della possibilità di utilizzare le piattaforme come vetrina per i servizi da loro forniti decidendo essi stessi compenso, tempi e modalità di

erogazione. In entrambi i casi il ruolo della piattaforma risulterebbe comunque circoscritto e la necessità di bilanciamento del potere contrattuale riconducibile esclusivamente al rapporto tra committenti e prestatori di lavoro.

Esistono, poi, dei casi “ibridi” in cui è la piattaforma, e non il cliente finale, a stabilire, ad esempio, il compenso dei lavoratori e questi, dal canto loro, rimangono liberi di accettare o rifiutare di svolgere la mansione e ne stabiliscono i tempi. In questi casi, benché sia la piattaforma a stabilire lo schema retributivo, è infine il lavoratore a determinare il proprio salario, modulando liberamente la propria offerta di lavoro. Inoltre, in un mercato in cui operino una pluralità di piattaforme, il lavoratore potrà scegliere per quale lavorare e il potere contrattuale delle piattaforme - in termini di condizioni retributive e lavorative offerte - sarà limitato dal meccanismo concorrenziale. In queste condizioni, pertanto, non è chiaro a priori se i lavoratori si trovino effettivamente in una condizione subalterna rispetto alla piattaforma e, pertanto, bisognosa di tutele, o invece non godano di un sufficiente potere contrattuale determinato dalla flessibilità offerta da questo tipo di impieghi e rafforzato dalla contendibilità del mercato delle piattaforme di intermediazione del lavoro.

Benché le condizioni contrattuali offerte varino di paese in paese e di piattaforma in piattaforma, la risposta suggerita a tali questioni da parte delle piattaforme stesse sembra essere univoca: Uber, Mechanical Turk, TaskRabbit e altre similari si considerano semplicemente agenzie digitali che mettono in collegamento clienti e lavoratori indipendenti, negando – dunque – a questi ultimi lo status di lavoratori subordinati. Allo stesso tempo, tuttavia, esse esercitano in molti casi un controllo significativo sull’attività del lavoratore, determinando non solo i livelli del corrispettivo economico, ma anche gli standard qualitativi della prestazione, misurati sulla base dei giudizi dei clienti. Non sorprende, dunque, che i tribunali e gli organi amministrativi abbiano cominciato a vedersi chiedere di determinare quale sia lo status giuridico da attribuire ai *gig worker*: al contenzioso inizialmente sviluppatosi negli USA si sono, infatti, presto aggiunte analoghe controversie in diversi paesi europei, inclusa l’Italia (Prassl e Risak, 2017).

Alla luce di tali considerazioni, il lavoro mira a contribuire a una migliore comprensione del fenomeno, fornendo una ricostruzione del dibattito circa la regolamentazione del lavoro a chiamata tramite piattaforma, e proponendo una rassegna delle evidenze già raccolte negli altri paesi insieme a un’analisi specifica del settore del *food delivery* in Italia. Il lavoro è così articolato: nel paragrafo 2 forniamo un quadro dell’estensione della gig economy alla luce delle evidenze empiriche disponibili; nel paragrafo 3 illustriamo le iniziative regolamentari adottate all’estero e discutiamo le proposte avanzate in Italia; nel paragrafo 4 ci soffermia-

mo sulle caratteristiche dei *gig worker* e sulle loro condizioni lavorative; nel paragrafo 5 proponiamo un case study sull'industria del *food delivery* in Italia; infine, nel paragrafo 6 avanziamo delle riflessioni conclusive.

2 La dimensione e l'evoluzione della gig economy

La dimensione e le dinamiche della gig economy sono particolarmente difficili da catturare mediante le statistiche esistenti per svariate ragioni (Abraham *et al.*, 2018). Innanzitutto, manca una definita categoria di riferimento, una classificazione delle mansioni e delle tipologie di impiego, che permetta di individuare con precisione questi lavoratori sia nelle indagini campionarie standard (ad esempio, le rilevazioni sulle forze di lavoro), sia nelle basi di dati amministrative (ad esempio, quelle degli istituti previdenziali). In secondo luogo, nella maggior parte dei casi, i lavori svolti nel settore non rappresentano l'occupazione principale dei lavoratori e, pertanto, non vengono tipicamente riportati nelle indagini campionarie generiche⁴. Infine, secondo studi recenti, perché gli individui non considerano la propria attività sulle piattaforme di condivisione come un "lavoro" e, pertanto, tendono a non dichiararlo nelle indagini specifiche (Beck, 2017). Per queste ragioni la dimensione della gig economy risulta, in generale, sottostimata nelle statistiche disponibili. Le evidenze esistenti, ancora scarse, si basano su indagini disegnate ad hoc (Katz e Krueger, 2016), oppure su micro-dati relativi a singole piattaforme (Cramer e Krueger, 2016; Chen *et al.*, 2017). Un approccio originale, poi, è stato quello di Farrell e Greig (2016), che hanno utilizzato le informazioni derivate dai dati bancari tracciando i pagamenti ricevuti da parte delle principali piattaforme.

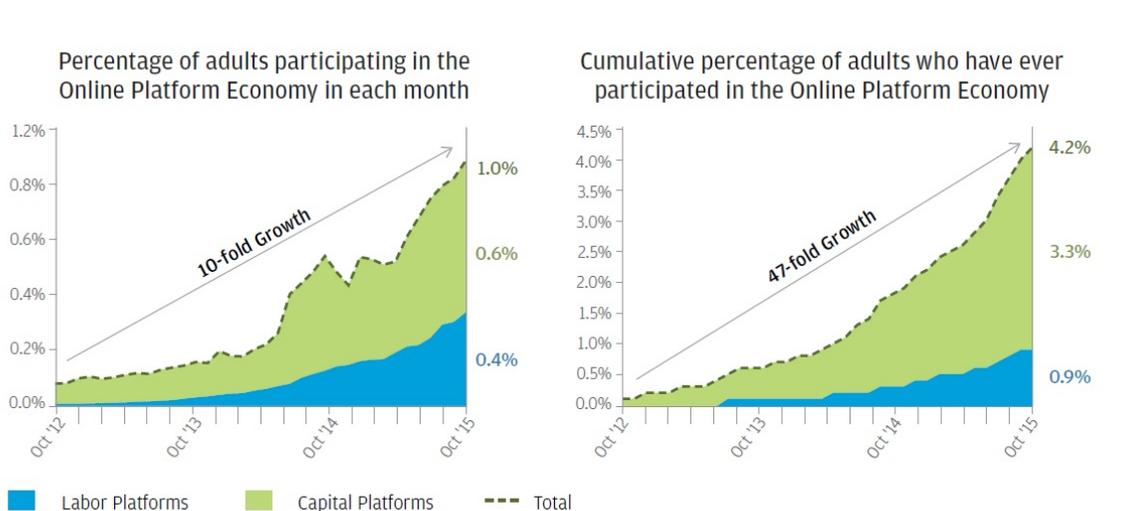
La maggior parte dell'evidenza disponibile riguarda il mercato americano: Katz e Krueger (2016), per esempio, hanno analizzato l'andamento degli *alternative work arrangement* dal 2005 al 2015, inserendo un modulo specifico sui lavoratori temporanei (*contingent worker*) nell'indagine RAND American Life Panel. Gli autori evidenziano come negli Stati Uniti ci sia stato un fortissimo aumento della quota di lavoratori con rapporti alternativi, aumentati dal 10.1% nel 2005 al 15.8% nel 2015. Di questi, tuttavia, solo una quota minoritaria, l'8% circa, sarebbe costituita da lavoratori che operano attraverso piattaforme online. La stima di Katz e Krueger (2016), per i quali – quindi – la quota di forza lavoro americana

⁴Confrontando dati amministrativi con dati campionari americani, Abraham *et al.* (2018) evidenziano che circa il 65% di coloro che hanno dei record di lavoro autonomo nei dati amministrativi di natura fiscale (Detailed Earnings Records, DER) non riportano di aver svolto alcuna prestazione di lavoro autonomo nell'indagine campionaria sulle famiglie (Current Population Survey, CPS).

impiegata attraverso le piattaforme online sarebbe pari allo 0.5%, risulta in linea con le stime ottenute attraverso altre fonti. Per esempio, [Farrell e Greig \(2016\)](#), attraverso l'analisi delle transazioni sui conti correnti bancari, stimano una quota pari allo 0.4% degli occupati nel 2016; e lo stesso numero è riportato da [Harris e Krueger \(2015\)](#) che, invece, hanno utilizzato le frequenza delle ricerche su Google relative alle principali piattaforme online.

Nonostante la dimensione del fenomeno sia ad oggi piuttosto limitata, l'utilizzo delle piattaforme online come intermediario tra prestatori di lavoro e consumatori appare in rapidissima crescita. La Figura 1, per esempio, mostra l'evoluzione del settore negli USA tra il 2012 e il 2016, suddividendo la popolazione di riferimento tra utilizzatori di piattaforme “*capital based*”, nelle quali vengono scambiati beni, e utilizzatori di piattaforme “*labor based*” che, invece, forniscono il proprio lavoro attraverso le piattaforme ([Farrell e Greig, 2016](#)).

Figura 1: Evoluzione del mercato delle piattaforme digitali negli USA.



Note: Le piattaforme *capital based* sono quelle attraverso cui vengono scambiati beni (EBay, Amazon, AirBnB, etc.) le piattaforme *labor based* sono quelle attraverso cui vengono scambiate prestazioni lavorative (Uber, Deliveroo, TaskRabbit, etc.). Fonte: [Farrell e Greig \(2016\)](#).

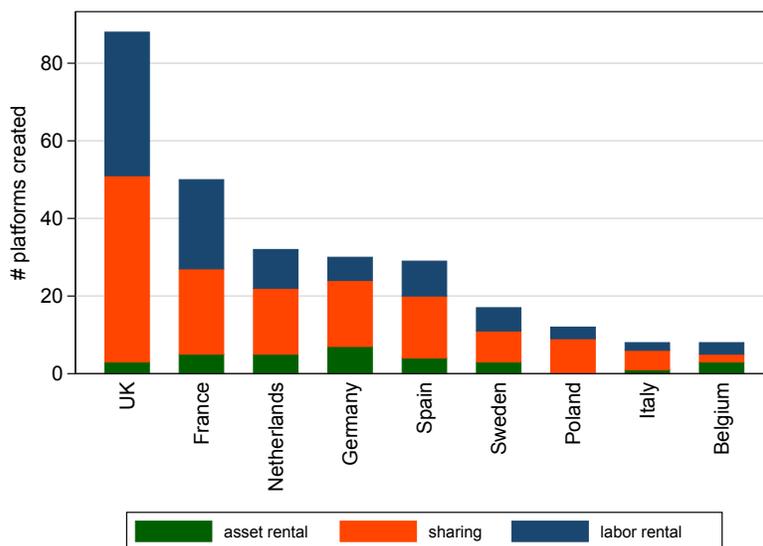
In Europa la crescita dell'economia digitale è stata più recente, ma altrettanto rapida che negli USA. La piattaforma inglese Deliveroo, per esempio, ha visto il proprio fatturato in Europa crescere del 107% in tre anni, risultando nel 2017 l'azienda col tasso di crescita più elevato d'Europa⁵.

Esistono, tuttavia, marcate differenze tra i diversi paesi europei nella diffusione e nello sviluppo delle piattaforme digitali. Uno studio condotto da Price Waterhouse Coopers nel 2016 ([Vaughan e Daverio, 2016](#)) ha messo a confronto 9 paesi europei relativamente

⁵FT1000: Europe's fastest growing companies.

alla dimensione del settore della *sharing economy*. Da questo confronto emerge un certo ritardo dell'Italia rispetto agli altri paesi nello sviluppo di piattaforme digitali di scambio e condivisione di beni e servizi, con un primato assoluto del Regno Unito (Figura 2).

Figura 2: Paese di origine delle principali piattaforme di condivisione di beni e servizi.

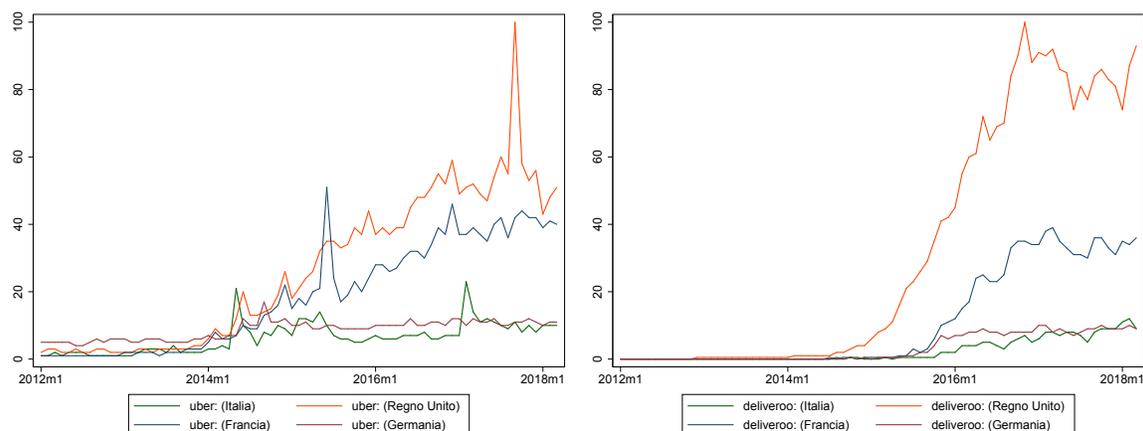


Note: Elaborazioni su dati Price Waterhouse Coopers (2016).

Un confronto tra i paesi europei può, inoltre, essere fatto utilizzando i dati di Google trends, che catturano la frequenza delle ricerche su Google delle parole chiave e normalizzano ciascun dato rispetto al punto di picco (pari a 100). Per un confronto internazionale è, dunque, necessario selezionare dei paesi che abbiano popolazione e grado di diffusione di Internet simili. Nella Figura 3 utilizziamo i dati relativi a Italia, Francia, Regno Unito e Germania e consideriamo la frequenza delle ricerche di due parole chiave: Uber e Deliveroo, vale a dire le principali piattaforme operanti in Europa. I risultati rivelano che in entrambi i casi il Regno Unito mostra un primato assoluto, mentre in Italia e in Germania il fenomeno, sebbene in crescita, rimane ancora più circoscritto.

Per quanto riguarda il tipo di piattaforme diffuse in Europa, secondo Vaughan e Daverio (2016), il numero più elevato opererebbe nel settore della condivisione vera e propria (principalmente servizi di crowdfunding e di finanza alternativa), mentre al secondo posto si collocherebbero le piattaforme *labor based*, sulle quali gli utenti offrono il proprio lavoro, e infine quelle *capital based* o di *asset rental*, sulle quali gli utenti offrono beni (ad esempio, appartamenti e camere in affitto). Tra le *labor based* le più numerose sarebbero quelle di

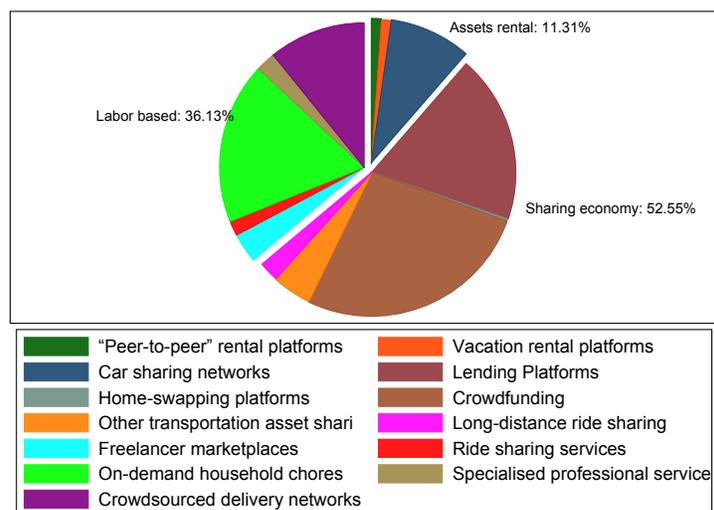
Figura 3: Google trends.



Note: Elaborazioni su dati Google trends (estrazione al 13 marzo, 2018).

fornitura di servizi a domicilio e quelle di consegna di merci (Figura 4)⁶.

Figura 4: Ripartizione delle principali piattaforme europee per settore.



Note: Elaborazioni su dati Price Waterhouse Coopers (2016).

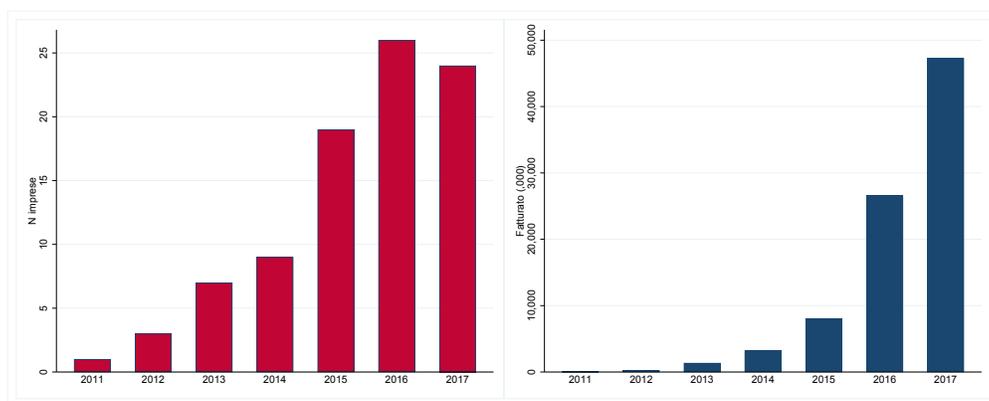
Anche in Italia, sebbene le piattaforme digitali per lo scambio di servizi siano ancora meno diffuse che nei paesi dell'Europa continentale, si assiste a una loro rapida crescita. Utilizzando un campione di 26 piattaforme *labor based* che hanno sede fiscale in Italia⁷, è

⁶Rientrano nel settore della consegna merci anche i servizi di *food delivery*.

⁷Si tratta di un elenco delle principali piattaforme operanti in Italia: AppTaxi, CoContest, Deliveroo, Ernesto, Food pony, Foodora, Foodracers, Helping, IlMioSuperEroe, JustEat, MamaClean, MisterLavaggio,

possibile ricostruire la dinamica della crescita del settore. La Figura 5 mostra come, tra il 2011 e il 2017, il fatturato complessivo di queste imprese sia passato da poche migliaia di euro a quasi 50 milioni di euro annui. Tale crescita riflette sia un aumento rapido e significativo del numero di piattaforme attive, da una a 24 in 6 anni, sia un forte aumento dimensionale delle piattaforme già esistenti.

Figura 5: Numero e fatturato delle principali piattaforme *labor based* in Italia, per anno.



Note: Elaborazioni su dati del Registro delle Imprese, Camere di Commercio d'Italia.

Per quanto riguarda il tipo di lavoro on demand offerto tramite le piattaforme, il contesto italiano presenta delle peculiarità rispetto agli altri paesi dovute a differenze negli assetti regolamentari. Se, infatti, negli USA (Harris e Krueger, 2015) e nel Regno Unito (Balaram *et al.*, 2017), il più importante settore di attività nell'ambito della gig economy è quello del trasporto passeggeri (Uber, Lyft)⁸, in Italia la diffusione di questo tipo di servizio è stata inibita dalla presenza di una riserva di attività che non ne permette l'esercizio a coloro i quali non sono in possesso di una licenza⁹. Analizzando i dati di bilancio delle principali piattaforme *labor based* operanti in Italia, emerge come – nel nostro paese – sia il *food delivery* a detenere il primato, con un fatturato totale prodotto nel 2017 pari a quasi 40 milioni di euro, circa 8 volte quello delle principali piattaforme di trasposto passeggeri e 17 volte quello delle piattaforme che forniscono servizi domestici (Figura 6). Inoltre, le piattaforme di *food delivery* hanno mostrato un andamento di crescita esponenziale: il loro tasso di crescita medio annuale è stato quasi 250%, contro un pur elevato 95% delle altre

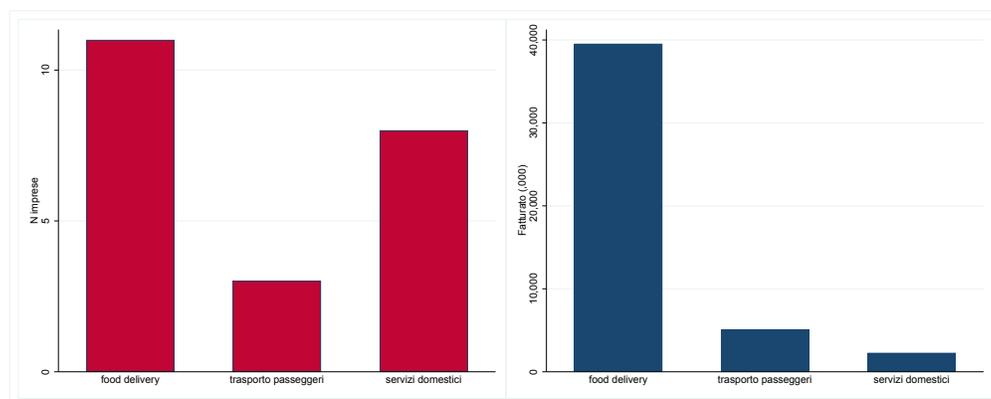
Moovenda, MyFOOD, MyMenu, MyTaxi, PetMe, PrestoFood.it, Sgnam, Social Food, TaskHunters, The Food, Uber, Vicker, YouGenio, le Cicogne.

⁸Nel Regno Unito prevalgono i servizi qualificati, ma – tra quelli meno qualificati – quello di conducente d'auto è il primo.

⁹Si veda la l. 15 gennaio 1992, n. 21, e la sentenza della Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, del 20 dicembre 2017, causa C-434/15 che ne ha di fatto sancito l'applicabilità al caso di Uber.

piattaforme *labor based*. Ugualmente in espansione appare la domanda di questi servizi: secondo un sondaggio condotto tra luglio 2015 e maggio 2016 da GfK Eurisko, il 19% degli italiani sarebbe interessato a usufruire di servizi di consegna di alimenti a domicilio. Nel 2009 tale percentuale si attestava intorno all'1%.

Figura 6: Numero e fatturato delle principali piattaforme *labor-based* in Italia, per settore di attività, anno 2017.



Note: Elaborazioni su dati del Registro delle Imprese, Camere di Commercio d'Italia.

3 La regolazione del lavoro nella gig economy

La rapida crescita del fenomeno ha sollevato, prima all'estero e poi in Italia, un ampio dibattito circa le tipologie di inquadramento contrattuale da adottare per il lavoro a chiamata tramite piattaforma e, in particolare, circa l'estensione delle tutele da accordare ai *gig worker*. La grande varietà che si riscontra nel tipo di intermediazione fornita dalle piattaforme digitali, e di conseguenza nella loro capacità di imporre salari e condizioni di lavoro, ha generato una forte frammentarietà nelle iniziative di regolamentazione adottate all'estero e nel nostro paese.

3.1 Le esperienze estere

Nonostante l'assenza di un quadro regolamentare unitario, è possibile rintracciare alcuni aspetti trasversali ai diversi paesi dove il fenomeno è più sviluppato. In primo luogo, i *gig worker* sono di regola inquadrati come lavoratori autonomi. Inoltre, si registra un trend comune, volto a introdurre livelli minimi di tutela (in termini, ad esempio, di salario minimo, malattia, contributi), perlopiù senza ricondurre il rapporto di lavoro nell'alveo della

subordinazione, pur in presenza di un ruolo “forte” della piattaforma nel determinare le caratteristiche della prestazione lavorativa e di un significativo grado di “coinvolgimento” del lavoratore (ore lavorate, ecc.). Ciò sta avvenendo di regola ricorrendo a modelli intermedi (a metà tra autonomia e subordinazione), al fine di contemperare le esigenze di tutela con quelle di flessibilità insite – di regola – in questo tipo di prestazioni.

Si possono individuare tre differenti “approcci”: *i*) giurisprudenziale; *ii*) negoziale; *iii*) legislativo¹⁰.

i) Approccio giurisprudenziale. Nel Regno Unito il *London Employment Tribunal* ha escluso, nel 2016, il carattere di piena autonomia del lavoro mediato da applicazioni digitali con specifico riferimento al caso Uber, sottolineando l’esclusiva prerogativa della piattaforma di stabilire e modificare le condizioni contrattuali e le specifiche caratteristiche del servizio (Auriemma, 2017; Prassl e Risak, 2016). Sulla base di considerazioni analoghe circa il ruolo della piattaforma, anche i giudici statunitensi hanno in più occasioni affermato la natura subordinata dei rapporti di prestazione di servizi attraverso piattaforme digitali, riconoscendo ai lavoratori il diritto al salario minimo, ai contributi previdenziali e assicurativi, a ferie retribuite e malattia.

Tuttavia, in ragione dell’elevato contenzioso e delle disomogeneità nei livelli di tutela, negli Stati Uniti sono state avanzate alcune proposte volte a introdurre per via legislativa una figura intermedia rispetto a quelle tradizionali dei lavoratori dipendenti e autonomi, i c.d. *independent worker*, tra i quali sarebbero compresi i prestatori di servizi tramite piattaforma (Harris e Krueger, 2015)¹¹.

ii) Approccio negoziale. Piuttosto noto è il caso belga, dove era stato siglato un accordo tra SMart¹² e Deliveroo, che prevedeva per i rider un compenso minimo garantito indipendente dal numero delle consegne compiute e un contributo per l’uso del veicolo e dello smartphone (Ichino, 2017)¹³.

¹⁰Cfr. anche, per approfondimenti, il Box in Appendice sui Confronti Internazionali.

¹¹Tale figura dovrebbe essere esentata dalla disciplina antitrust, vedendosi riconosciuti il diritto di coalizione e l’autonomia collettiva a livello aziendale, laddove ci sia una pluralità di fornitori abituali di uno stesso servizio a uno stesso committente. Inoltre, essa dovrebbe essere tutelata dall’ordinamento attraverso l’applicazione delle disposizioni contro la discriminazione sul lavoro e delle protezioni previdenziali e assicurative basilari.

¹²Società cooperativa operante originariamente solo a favore dei lavoratori del mondo dello spettacolo, e poi – più in generale – dei *freelance* (Graceffa, 2017). Essa svolge le funzioni di un’*umbrella company*, vale a dire si interpone tra il professionista o il prestatore di servizi e il committente, facendosi – *inter alia* – carico di tutte le incombenze burocratiche, della contabilità e del versamento delle tasse e dei contributi (Ichino, 2017).

¹³A partire dal 2018 Deliveroo ha, tuttavia, interrotto la collaborazione con SMart, anche alla luce delle nuove e più ampie coperture assicurative sottoscritte con Qover per i rider di tutti i paesi nei quali la

In Danimarca è stato siglato un accordo collettivo, operativo a partire da agosto 2018, tra Hilfr (piattaforma digitale che offre servizi di pulizia) e il sindacato 3F, quello maggiormente rappresentativo nel comparto di tali servizi, che prevede alcune tutele di base a favore dei lavoratori, quali la paga oraria minima, i contributi previdenziali, le ferie retribuite e una copertura in caso di malattia.

iii) Approccio legislativo. Sempre in una prospettiva a metà tra autonomia e subordinazione si è posto il legislatore francese, il quale – con la *Loi travail* del 2016 – ha previsto una sorta di “responsabilità sociale delle piattaforme”, tale per cui – qualora la piattaforma determini le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissi il suo prezzo, e purché il reddito realizzato dal lavoratore attraverso la piattaforma sia superiore a una certa soglia – vengono garantiti al prestatore prerogative sindacali e una serie di tutele previdenziali e assicurative normalmente non riconosciute ai lavoratori autonomi (Perulli, 2017; De Stefano, 2017).

3.2 La regolazione dei *gig worker* in Italia

Nonostante l'emersione del fenomeno sia più recente rispetto ad altri paesi, anche in Italia la cosiddetta *gig economy* sta assumendo una rilevanza crescente, che vede l'impiego di un numero sempre più consistente di lavoratori specie, come mostrato nel paragrafo 2, per quanto riguarda il settore del *food delivery*.

3.2.1 Le modalità d'impiego nel settore del *food delivery*

Le modalità d'impiego utilizzate dalle piattaforme per tali lavoratori sono piuttosto variegate, ma – in linea con l'esperienza dei paesi esaminati nel paragrafo precedente – sono tutte al di fuori del perimetro della subordinazione configurando, invece, fattispecie di lavoro autonomo. Per quanto riguarda – in particolare – il settore del *food delivery*, esse sono essenzialmente riconducibili a tre categorie: *i*) collaborazioni coordinate e continuative; *ii*) collaborazioni occasionali di lavoro autonomo¹⁴; *iii*) collaborazioni a partita IVA (Tabella 1)¹⁵.

piattaforma è operativa.

¹⁴Purché il reddito annuo scaturente da tali collaborazioni non superi i 5.000 euro, richiedendo altrimenti la piattaforma al lavoratore di aprire una partita IVA.

¹⁵Come sarà approfondito nel paragrafo 5, secondo le nostre stime, poco più del 20% dei rider attualmente attivi è impiegato attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa; il restante attraverso collaborazioni occasionali di lavoro autonomo o partite IVA.

Tabella 1: Principali modalità d'impiego nel *food delivery*

	Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	Collaborazione occasionale di lavoro autonomo (entro i 5.000 euro annui)	Partita IVA
Compenso	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)
Profili previdenziali	Contributi alla Gestione Separata INPS per 2/3 a carico del datore di lavoro	Nessun obbligo di versamento dei contributi	Iscrizione alla gestione separata INPS a carico del lavoratore
Profili assicurativi	Assicurazione Inail (contributi per 2/3 a carico del datore di lavoro)	Nessun obbligo assicurativo	Nessun obbligo assicurativo

Come riassunto nella Tabella 1, la scelta tra le tre tipologie non ha riflessi per quanto concerne gli aspetti retributivi: nessuna di esse prevede, infatti, un compenso minimo¹⁶.

Essa ha, invece, ricadute significative sui profili previdenziali e assicurativi. Infatti, i lavoratori autonomi occasionali non hanno obblighi né di contribuzione previdenziale¹⁷, né di copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali. Il titolare di partita IVA, invece, è obbligato a iscriversi (almeno) alla Gestione Separata dell'INPS, ma con oneri interamente a suo carico, e non è previsto, in questo caso, nessun obbligo per quanto concerne l'assicurazione contro malattie e infortuni professionali. Diverso, infine, è il regime delle collaborazioni coordinate e continuative, che garantisce maggiori tutele sul piano previdenziale e assicurativo. Esso prevede, infatti, sia l'iscrizione obbligatoria alla Gestione Separata dell'INPS, sia la sottoscrizione dell'assicurazione Inail contro malattia e infortuni professionali, in entrambi i casi con oneri per 2/3 a carico del datore di lavoro¹⁸. Tuttavia, sul piano sostanziale, la tutela dei collaboratori è limitata dalle vigenti regole di calcolo dei requisiti di accesso. Infatti, per gli assicurati alla Gestione Separata dell'INPS, il diritto all'accREDITAMENTO di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno è condizionato al conseguimento

¹⁶Come noto, l'Italia – a differenza dei maggiori paesi dell'area dell'euro – non prevede in via generale un salario minimo legale. Il nostro ordinamento disciplina, infatti, solo specifiche tipologie contrattuali che prevedono minimi retributivi (orari e giornalieri) a livello legislativo, come il citato contratto di prestazione occasionale.

¹⁷*Ex* art. 44, comma 2, del d.l. 30 settembre 2003, n. 269, sono iscritti alla Gestione Separata dell'INPS, con diritto alla tutela pensionistica per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS), malattia e maternità, solo nel caso in cui il reddito dell'anno sia superiore alla soglia di 5.000 euro (gli oneri sono per 2/3 a carico del datore di lavoro).

¹⁸I collaboratori coordinati e continuativi godono, poi, di un'indennità di disoccupazione mensile in caso di perdita involontaria del lavoro (c.d. DIS-COLL): cfr. l'art. 15 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (INPS, 2018).

di un minimale di reddito, fissato per l'anno 2018 in 15.710 euro¹⁹.

Il regime previsto a livello legislativo può, poi, essere integrato dalla singola piattaforma di riferimento: ad esempio, Deliveroo ha stipulato una polizza assicurativa privata ad hoc, che copre gratuitamente i propri rider per malattia e infortuni professionali, anche con riferimento a eventuali danni causati a terzi (cfr. paragrafo 3.1).

Come mostra la Tabella 2, l'intervento delle piattaforme è generalmente incisivo nel declinare le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro²⁰ che – quindi – sono piuttosto diversificate a seconda della piattaforma di riferimento.

Tabella 2: Principali modelli di esecuzione del rapporto contrattuale nel *food delivery*

Modelli	Forma contrattuale	Compenso	Turnistica vincolante*
1	Co.co.co.	A cottimo (a consegna)	Si
2	Collaborazione autonoma occasionale/partita IVA	Sistema misto (parte oraria + parte a consegna)	Si
3**	Co.co.co. (con diversa società)	Sistema misto (parte oraria + rimborso chilometrico + bonus)	Si
4	Collaborazione autonoma occasionale (con ristoratore) o Co.co.co (con diversa società)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	No
5	Collaborazione autonoma occasionale (con diversa società)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	Si
6	Collaborazione autonoma occasionale (con cliente finale)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	No

Note: Informazioni in parte tratte da [Cavallini \(2017\)](#). * Per turnistica vincolante si intende l'obbligo di svolgere il turno di lavoro scelto dal rider e assegnato dalla app. ** In questo modello la modalità indicata è applicata solo nelle grandi città e per quei ristoranti che non consegnano in autonomia; negli altri casi le consegne sono affidate direttamente ai ristoranti partner.

Benché sempre determinato unilateralmente dalla piattaforma, il compenso è stabilito con modalità diversificate, basate però in prevalenza sul modello a cottimo, puro (modello 1) ovvero variabile, nel quale alla determinazione del corrispettivo concorre anche il chilometraggio percorso (modelli 4 e 5). Esistono, poi, sistemi misti basati su un compenso in parte

¹⁹Per l'accesso alle prestazioni di maternità, malattia e DIS-COLL, il lavoratore deve aver maturato – nel corso dell'anno solare precedente – compensi pari almeno al minimale mensile di tre mensilità, pari nel 2018 a 3.927,50 euro, ottenuto anche dalla somma di compensi mensili al di sotto del minimo ([INPS, 2018](#)).

²⁰Mentre l'oggetto della prestazione del rider è sempre individuato nell'attività di consegna a domicilio di prodotti da svolgere con mezzi propri.

orario, in parte variabile a consegna (modello 2) oppure con una serie di indennità aggiuntive (modello 3). Variegati sono, anche, i sistemi di turnistica, benché sia predominante quella vincolante, nella quale il rider – una volta manifestata la propria disponibilità per un determinato turno (o slot) – non potrà rifiutarsi di effettuare le consegne, salvo penalizzazioni (Cavallini, 2017).

3.2.2 Il dibattito e le proposte avanzate

Il crescente sviluppo del fenomeno e l'eterogeneità delle modalità d'impiego nel settore hanno dato vita, anche in Italia, a un ampio dibattito sulle effettive esigenze di tutela dei *gig worker*. Tale dibattito, a oggi più acerbo rispetto a quanto registrato negli altri paesi, è stato caratterizzato da interventi piuttosto frammentari, sia sul fronte giurisprudenziale, sia in ambito negoziale e legislativo, anche a livello locale.

Per quanto riguarda la giurisprudenza, le prime sentenze in materia²¹ hanno disatteso le richieste dei lavoratori relative all'accertamento della natura subordinata dei rapporti intercorrenti con la piattaforma, confermandone la natura autonoma, in considerazione del fatto che il rider può decidere volontariamente se dare o meno la propria disponibilità a effettuare le consegne in un determinato turno. Ciò escluderebbe la sussistenza di un potere direttivo e organizzativo in capo alla piattaforma e, quindi, la natura subordinata del rapporto²².

Ciò nonostante, sul fronte negoziale, il contratto collettivo (CCNL) Logistica Trasporto Merci e Spedizione – nell'ultimo rinnovo del 3 dicembre 2017 – ha introdotto la nuova figura professionale del rider. La previsione contrattuale non è, tuttavia, ancora operativa dato che mancano *i*) le definizioni relative alle nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni; *ii*) le declaratorie e i livelli di inquadramento; *iii*) l'orario di lavoro.

Sono state avanzate anche proposte a livello legislativo, in prevalenza orientate – in controtendenza rispetto ai confronti internazionali e alle prime decisioni della giurisprudenza – a estendere ai *gig worker* l'intero universo delle tutele del lavoro subordinato²³. In pochi casi si è adottata la logica del *tertium genus*, assicurando ai lavoratori delle piattaforme solo

²¹Cfr. Trib. Torino 7 maggio 2018 (c.d. caso Foodora): per un commento della decisione si rinvia, tra gli altri, a Petrucci e Taddei (2018a). V., anche, Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853.

²²Queste prime sentenze hanno, in buona sostanza, confermato l'orientamento maturato in giurisprudenza con riferimento al caso dei pony express, che riguardava l'inquadramento di una prestazione lavorativa avente per oggetto il servizio di consegna di plichi, eseguito da messaggeri collegati via radio con la centrale operativa dell'impresa committente: cfr. Cass. 10 luglio 1991, n. 7608 e 25 gennaio 1993, n. 811.

²³Cfr. il disegno di legge AC 4283 dell'8 febbraio 2017 (Airaud e altri) o le disposizioni sui *gig worker* originariamente previste dal c.d. Decreto Dignità (del 2 luglio 2018). A oggi è in corso un tavolo di lavoro al Ministero dello Sviluppo Economico con i vari attori coinvolti per affrontare le questioni sul piano negoziale.

alcune tutele di base, tra le quali – in particolare – un salario minimo e le coperture per invalidità, vecchiaia e infortuni²⁴.

Si registrano anche iniziative a livello locale. Lo scorso 31 maggio il comune di Bologna ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali e alcune piattaforme minori²⁵ la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”, che ha come obiettivo la promozione dell’economia digitale, individuando standard minimi di tutela per i lavoratori, tra cui garanzie assicurative e compenso minimo orario (Petrucci e Taddei, 2018b). Nel mese di giugno, la giunta della regione Lazio ha deliberato di adottare e sottoporre all’esame del consiglio regionale una proposta di legge sull’economia digitale, ispirandosi alla carta di Bologna e ampliandone le tutele (in particolare, a quella previdenziale), con contributi finanziari anche a carico della regione²⁶.

4 I *gig worker*: le evidenze internazionali

Al fine di stabilire quale tipo di regolamentazione adottare per i *gig worker* occorre comprendere pienamente alcuni aspetti fondamentali del fenomeno. Ad esempio, per stabilire se sia necessario disegnare un impianto regolatorio ad hoc è prima opportuno capire quanti sono e che caratteristiche hanno; per capire se sono assimilabili ai lavoratori subordinati occorre capire quale sia la loro offerta di *gig work*, se si tratta di un lavoro permanente o di un lavoro temporaneo, se è un’occupazione principale o una fonte di reddito secondaria e complementare e quanta autonomia e flessibilità hanno i *gig worker* nello stabilire modi e tempi della prestazione lavorativa; infine, per stabilire se sia necessario adottare un salario minimo, occorre avere chiaro quanto effettivamente guadagnano i *gig worker*.

²⁴Cfr. il disegno di legge AS 2934 del 5 ottobre 2017 (Ichino e altri), che richiama espressamente l’elaborazione statunitense sugli *independent worker*. In estrema sintesi, si propone di tutelare i *gig worker* attraverso il ricorso al c.d. contratto di assistenza e protezione mutualistica, da stipulare con un’*umbrella company*, la quale si incaricherà di “ricostruire” la posizione giuridica del lavoratore con riguardo al suo interesse alla continuità del reddito e alle coperture previdenziali e assicurative essenziali. Inoltre, si prevede la possibilità, laddove la persona che lavora per mezzo della piattaforma digitale non si avvalga di una *umbrella company*, di garantirle la copertura previdenziale per invalidità, vecchiaia e infortuni sul lavoro mediante un meccanismo analogo a quello istituito dall’articolo 54-*bis* della legge 21 giugno 2017, n. 96, di conversione del d.lgs. 24 aprile 2017, n. 50, per il lavoro occasionale. Cfr. Ichino (2018).

²⁵In particolare la piattaforma Meal, nata dalla fusione di Sgnam e Mymenu.

²⁶Cfr. la proposta n. 9858 del 15 giugno 2018 avente a oggetto “Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”. Merita sottolineare come un intervento con legge regionale in tale ambito susciti numerosi dubbi di costituzionalità in relazione all’art. 117 della Costituzione, che prevede la competenza concorrente tra legislazione statale e regionale nell’ambito della “tutela e sicurezza del lavoro”, in cui il perimetro della competenza legislativa regionale sembrerebbe alquanto circoscritto. Su questi temi si rinvia a Giorgiantonio (2017).

4.1 Le caratteristiche dei *gig worker*

Le evidenze disponibili circa le caratteristiche dei *gig worker* coinvolti mostrano che, in generale, la forza lavoro impiegata nelle piattaforme online risulta composta da individui relativamente giovani, istruiti e in misura predominante di genere maschile.

Rispetto al profilo anagrafico, [Farrell e Greig \(2016\)](#), per esempio, riportano una percentuale di under 35 pari al 43% tra i *gig worker*, a fronte del 31% nel complesso della forza lavoro americana, e una percentuale di donne pari al 33%, a fronte del 51% nel totale della forza lavoro. Le caratteristiche dei lavoratori delle piattaforme online variano, poi, di paese in paese: [Landier et al. \(2016\)](#), per esempio, individuano un profilo anagrafico più giovane tra i conducenti Uber francesi (72% dei conducenti Uber in Francia avrebbe meno di 40 anni) e, similmente, [Balaram et al. \(2017\)](#) riportano che nel Regno Unito, la percentuale di conducenti Uber tra i 35 e i 44 anni sarebbe pari al 43%.

Per quanto riguarda il differenziale di genere, secondo [Balaram et al. \(2017\)](#) oltre due terzi dei *gig worker* nel Regno Unito sono uomini, una percentuale che rifletterebbe – però – principalmente la composizione di genere del lavoro autonomo in generale. Guardando a settori specifici, [Cook et al. \(2018\)](#) riportano una percentuale di donne pari al 27% tra i conducenti Uber negli USA. Tale sottorappresentazione della componente femminile risulta, anche in questo caso, largamente spiegata dal tipo di mansioni espletate: secondo i dati riportati da [Hall e Krueger \(2018\)](#), infatti, la percentuale di donne tra i conducenti di Uber è – comunque – sensibilmente maggiore di quella riscontrata tra i conducenti di taxi e altri servizi di autonoleggio (rispettivamente 13.8% e 8%).

Relativamente alla composizione per livello di istruzione si rileva una forte sovrarappresentazione degli individui più istruiti. Sempre in riferimento ai conducenti di Uber negli USA, [Hall e Krueger \(2018\)](#) riportano una quota pari a circa il 37% di conducenti laureati e l'11% con un titolo di studio *post lauream* a fronte, rispettivamente, del 15% e del 4% tra i conducenti di taxi e altri servizi di autonoleggio. Una differenza analoga, benché meno marcata, è stata riscontrata anche tra gli autisti Uber e gli altri conducenti di autovetture in Francia ([Landier et al., 2016](#)). D'altra parte, la percentuale di laureati risulta ancora più elevata tra i lavoratori che utilizzano piattaforme di intermediazione di servizi professionali qualificati come l'americana UpWork ([Manyika et al., 2016](#)).

4.2 L'offerta di lavoro e i redditi

Per capire quanto i *gig worker* siano effettivamente assimilabili a dei lavoratori subordinati risulta cruciale comprendere quanto essi svolgano la propria attività tramite la piattaforma digitale come occupazione principale o come una fonte di reddito secondaria e temporanea. L'evidenza internazionale suggerisce che il lavoro tramite piattaforma non rappresenti, in media, l'occupazione principale né in termini di ore lavorate, né di reddito percepito. Ad esempio, secondo i dati raccolti da [Balaram et al. \(2017\)](#), per il 62% dei *gig worker* nel Regno Unito il reddito proveniente dal lavoro tramite piattaforma sarebbe aggiuntivo rispetto ad altre fonti di reddito (in particolare il 25% svolgerebbe un lavoro a tempo pieno).

Guardando, poi, all'effettiva offerta di lavoro dei *gig worker*, [Hall e Krueger \(2018\)](#) riportano che il 55% dei conducenti Uber negli USA lavora meno di 15 ore a settimana, mentre secondo [Balaram et al. \(2017\)](#) nel Regno Unito la media sarebbe di 25 ore a settimana. Per questi lavoratori, dunque, il lavoro svolto tramite la piattaforma Uber non costituirebbe un'attività lavorativa a tempo pieno. Il quadro sembrerebbe, tuttavia, differente in Francia, dove circa il 50% dei conducenti dichiara di lavorare più di 30 ore a settimana, mentre il 71% considera il reddito precepito attraverso la piattaforma il proprio reddito principale ([Manyika et al., 2016](#)).

Evidenze complementari sulla rilevanza del lavoro tramite piattaforma per il singolo *gig worker*, sono – infine – fornite ancora una volta dallo studio di [Farrell e Greig \(2016\)](#). Secondo le autrici, negli USA, i redditi derivanti dal lavoro prestato attraverso le piattaforme digitali ammontano a circa il 33% del reddito totale nei periodi di attività sulla piattaforma; quelli derivanti da rendita percepita attraverso le piattaforme al 20% circa. In entrambi i casi, dunque, la fornitura di lavoro o di beni attraverso piattaforme digitali non rappresenterebbe né l'unica, né la principale fonte di reddito. Da questo punto di vista è, altresì, significativo che il 14% dei lavoratori che utilizza le piattaforme online, presti i propri servizi mediante più di una piattaforma, un dato che ridimensiona l'idea che il *gig worker* sia vincolato da un rapporto di lavoro esclusivo con una determinata piattaforma. Infine, le autrici mostrano come i redditi da lavoro online tenderebbero a compensare eventuali flessioni nei redditi provenienti da altre fonti, mentre i guadagni ottenuti dalle piattaforme *capital based* costituirebbero un'integrazione delle entrate di altra natura. Tali evidenze suggeriscono, quindi, che il lavoro fornito attraverso le piattaforme digitali, pur con alcune differenze tra i diversi paesi, di regola non rappresenti l'attività e la fonte di reddito principale dei lavoratori, bensì una risorsa complementare e una forma di assicurazione contro eventuali shock al reddito principale.

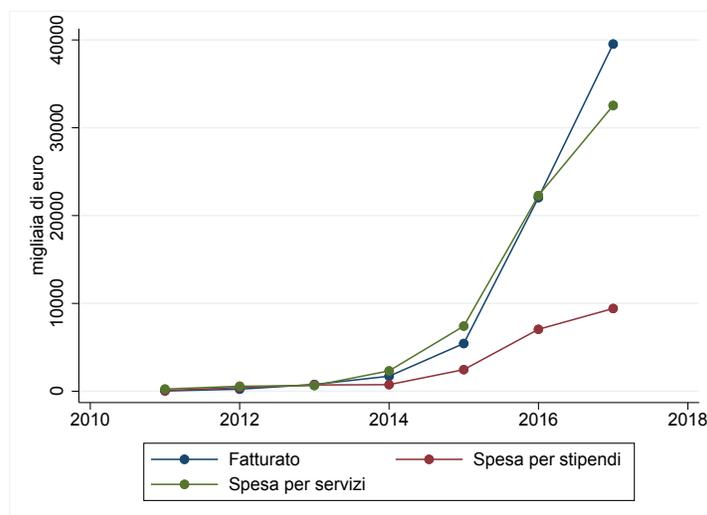
5 Case study: il *food delivery* in Italia

Per quanto riguarda l'Italia, come documentato nel paragrafo 2, è l'industria del *food delivery*, vale a dire delle consegne di pasti a domicilio, a detenere il primato tra le piattaforme *labor based* in termini di fatturato. Per questo motivo, risulta particolarmente interessante analizzare in maggiore dettaglio le caratteristiche dei lavoratori di questo settore e le loro condizioni di impiego.

5.1 I rider

A fronte della forte crescita fatta registrare dal settore in termini di fatturato, non risulta possibile ricostruire un quadro certo relativamente alla dimensione del fenomeno in termini di dinamica dell'occupazione. Come discusso nel paragrafo 3, gli addetti alle consegne dei pasti a domicilio sono, nella maggior parte dei casi, lavoratori formalmente autonomi. In questo caso i dati amministrativi non consentono di risalire al numero di individui che prestano la propria opera tramite le piattaforme, né si riesce a ricostruire il profilo delle loro storie lavorative. Tuttavia, dai bilanci delle imprese operanti nel settore, appare evidente come il numero di addetti sia aumentato in maniera significativa, sia guardando alla spesa per stipendi, sia a quella per servizi, nella quale rientrerebbero le retribuzioni dei lavoratori autonomi (Figura 7).

Figura 7: Andamento delle spese per il personale e per servizi delle principali piattaforme di *food delivery*, 2011-2017.



Note: Elaborazioni su dati del Registro delle Imprese, Camere di Commercio d'Italia. Dati relative alle imprese che operano nel *food delivery*: Deliveroo, Food Pony, Foodora, Foodracers, JustEat, Moovenda, MyFood, MyMenu, PrestoFood, Sgnam, Social Food, The Food.

Un quadro, seppur parziale, delle caratteristiche dei *gig worker* può essere ricostruito utilizzando le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie (CO) raccolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tali comunicazioni sono inviate dai datori di lavoro per segnalare ogni assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di collaborazione, di lavoro subordinato e associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali²⁷. Sono registrati nelle CO, dunque, tutti i rapporti di lavoro dei rider assunti tramite collaborazioni coordinate e continuative, mentre sono esclusi quelli che prestano la propria opera tramite contratti di prestazione occasionale di lavoro autonomo o partita IVA. Dagli archivi dell’Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) sono state estratte tutte le CO di inizio e fine di rapporti di impiego presso le principali imprese operanti nel settore del *food delivery* in Italia nel periodo 2012-2017.

Della lista di 17 piattaforme di *food delivery* inizialmente individuate, solo 12 sono state rintracciate negli archivi ANPAL e, di queste, solo 5 riportavano assunzioni di addetti alle consegne (rider). In totale abbiamo individuato 3,876 contratti di lavoro di addetti alle consegne nelle imprese di *food delivery*, corrispondenti a 2,947 lavoratori attivi tra il 2012 e il 2017. La Figura 8 mostra il trend osservato nel numero di contratti avviati e nel numero di quelli in essere (avviati e non scaduti) per trimestre, secondo i dati presenti nelle CO. Il campione disponibile ai fini dell’analisi sottostima in maniera significativa la reale entità del fenomeno. Un calcolo approssimativo suggerisce che il nostro campione di rider attivi a fine 2017 (1,757) corrisponde a circa il 23% del totale, un numero che si aggirerebbe – dunque – intorno alle 7,650 unità, lo 0.04% circa degli occupati^{28,29}.

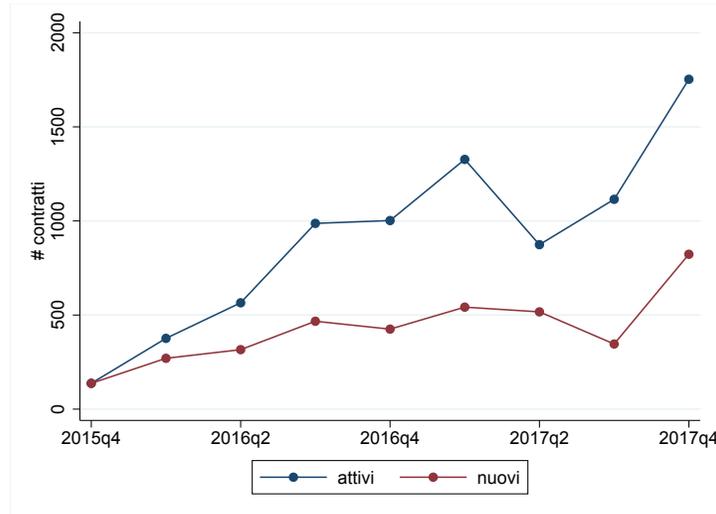
I rider sono classificati nelle CO come addetti alle consegne (codice professionale ISCO a 4-digit 8.1.3.3) del settore Informazione e Comunicazione (codice Ateco J). Abbiamo, pertanto, scelto due gruppi di controllo sufficientemente simili ed estratto dalle CO anche le informazioni relative ad essi. Si tratta degli addetti alle consegne delle altre imprese del settore Informazione e Comunicazione e di quelli del settore Trasporto e Magazzinaggio (codice Ateco H).

²⁷Le CO vengono inviate al servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la sede di lavoro, in base a quanto previsto dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla l. 9 agosto 2013, n. 99, e poi raccolte e gestite centralmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO).

²⁸Tale stima è ottenuta calcolando il rapporto tra fatturato e numero di rider nelle imprese per le quali sono disponibili i dati su tali lavoratori, e dividendo poi il fatturato delle altre imprese per questo numero in modo da imputare il numero di rider impiegati nelle imprese non presenti nelle CO.

²⁹Seconde le stime di INPS (2018) il numero di *gig worker* in Italia sarebbe notevolmente più elevato. Va sottolineato, tuttavia, che le stime INPS si riferiscono alla *gig economy* nel suo complesso e nell’accezione più ampia del termine, includendo cioè sia il *crowdwork*, sia l’*asset rental*.

Figura 8: Numero di contratti di addetti alle consegne nel *food delivery*.



Note: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie. Il numero di contratti attivi nel trimestre t è calcolato come: $N_Att_t = N_Att_{t-1} + (N_Nuovi_t - N_Finiti_{t-1})$.

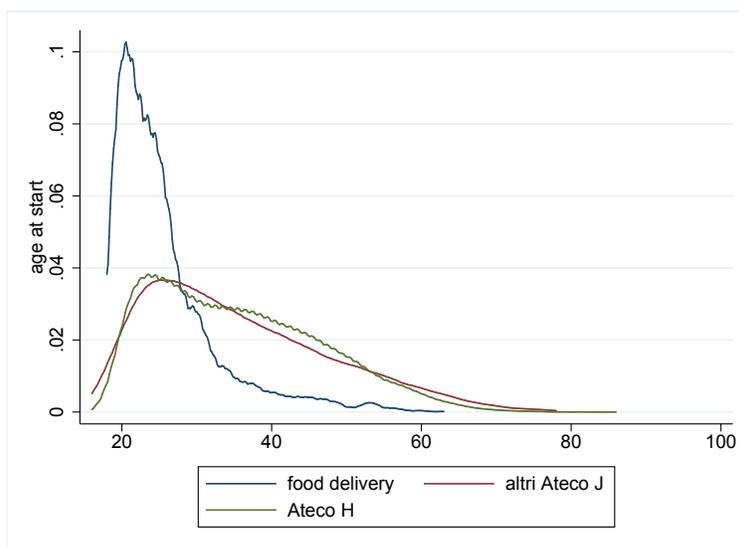
La Tabella 3 mostra il confronto tra i tre gruppi di addetti alle consegne considerati lungo alcune dimensioni di eterogeneità individuale.

Tabella 3: Statistiche descrittive, lavoratori delle piattaforme digitali, 2012-2017.

	Addetti alle consegne <i>food delivery</i>	Altri addetti alle consegne Ateco J	Addetti alle consegne Ateco H	Totale
Donne	0.152 (0.359)	0.145 (0.352)	0.0760 (0.265)	0.0869 (0.282)
Stranieri	0.228 (0.420)	0.333 (0.471)	0.255 (0.436)	0.258 (0.437)
Età (a inizio contratto)	25.40 (6.890)	35.66 (12.21)	35.46 (11.24)	34.62 (11.35)
Laureati	0.184 (0.387)	0.0377 (0.190)	0.0175 (0.131)	0.0329 (0.178)
Durata totale impiego (giorni)	765.6 (3024.2)	13900.0 (5880.9)	14592.4 (5132.4)	13590.8 (6159.7)
Durata media contratto (giorni)	598.8 (2697.7)	13566.4 (6189.1)	14318.8 (5457.4)	13104.2 (6555.9)
Numero di contratti	1.315 (0.678)	1.226 (0.723)	1.303 (0.700)	1.299 (0.700)
<i>N</i>	2,947	2,177	29,513	34,637

La quota di donne appare ridotta sia tra gli addetti alle consegne delle piattaforme digitali, sia tra quelli degli altri settori, ma più elevata nei servizi di informazione e comunicazione rispetto a quelli dei trasporti e magazzinaggio. La percentuale di lavoratori stranieri si attesta intorno al 23%, più bassa che nelle altre imprese dei servizi di informazione e comunicazione e in linea con quella riscontrata nel settore dei trasporti e magazzinaggio. L'età media degli addetti alle consegne nel settore del *food delivery* è di 25 anni, circa 10 anni in meno di quella degli altri addetti alle consegne negli altri due settori (Figura 9).

Figura 9: Distribuzione degli addetti alle consegne per età alla stipula del contratto.



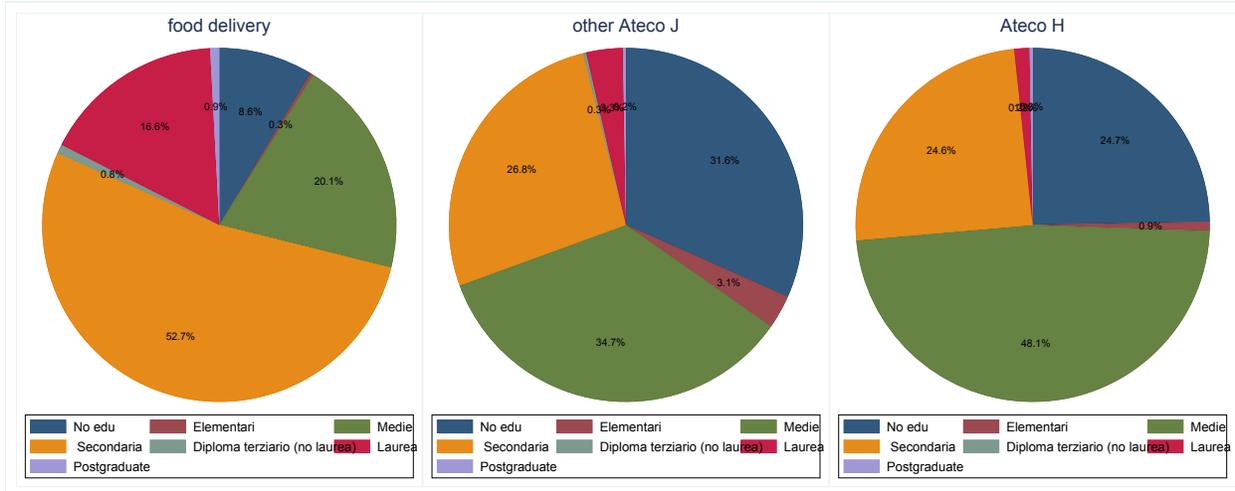
Note: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie.

Significativamente più elevata è, invece, la quota di laureati: quasi un lavoratore su cinque è in possesso di una laurea tra i rider, percentuale che scende rispettivamente al 4% e al 2% tra gli addetti alle consegne nelle altre imprese dei servizi di informazione e comunicazione e in quelle di trasporto e magazzinaggio (Figura 10).

La Tabella 3 mostra, inoltre, come vi sia una differenza sostanziale nella durata del rapporto di impiego tra i rider e i due gruppi di controllo considerati. I primi, infatti, lavorerebbero per le piattaforme per circa 6 mesi con più di un contratto. Gli addetti alle consegne degli altri due gruppi hanno, invece, rapporti di lavoro tendenzialmente a tempo indeterminato, con una durata media (attesa) che supera i 30 anni. Confrontando, infatti, i tre gruppi di lavoratori in termini di inquadramento contrattuale emerge una differenza significativa: mentre la quasi totalità dei contratti da rider individuati nelle CO è costituita da Collaborazioni Coordinate e Continuate, gli addetti alle consegne nelle altre imprese del settore dei servizi di informazione e comunicazione (Ateco J) e in quelle del settore del

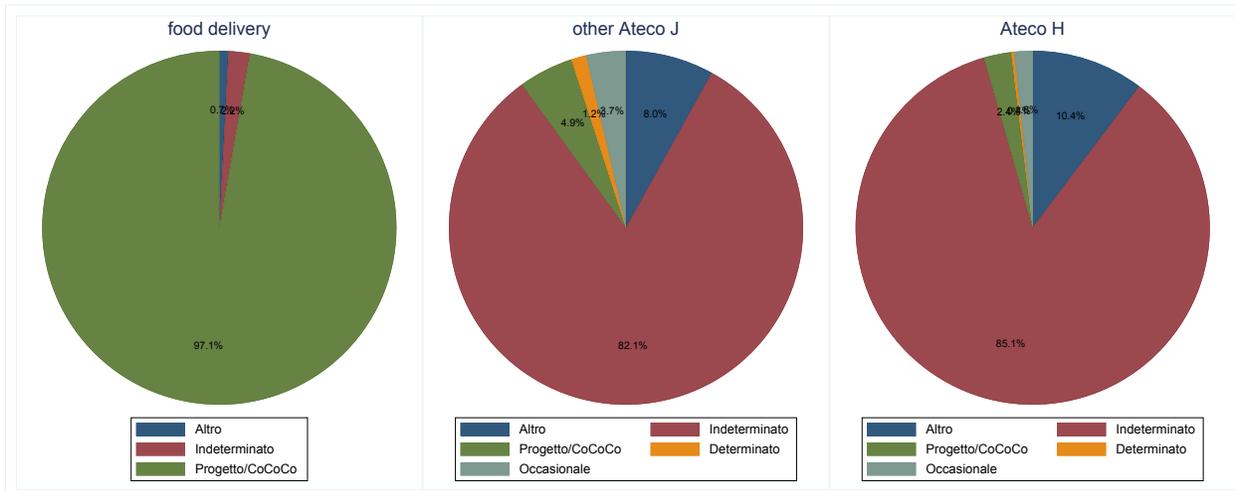
trasporto e magazzinaggio (Ateco H), hanno principalmente contratti di lavoro a tempo indeterminato (Figura 11).

Figura 10: Ripartizione dei lavoratori per titolo di studio.



Note: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie all'INPS.

Figura 11: Ripartizione dei contratti per tipologia.

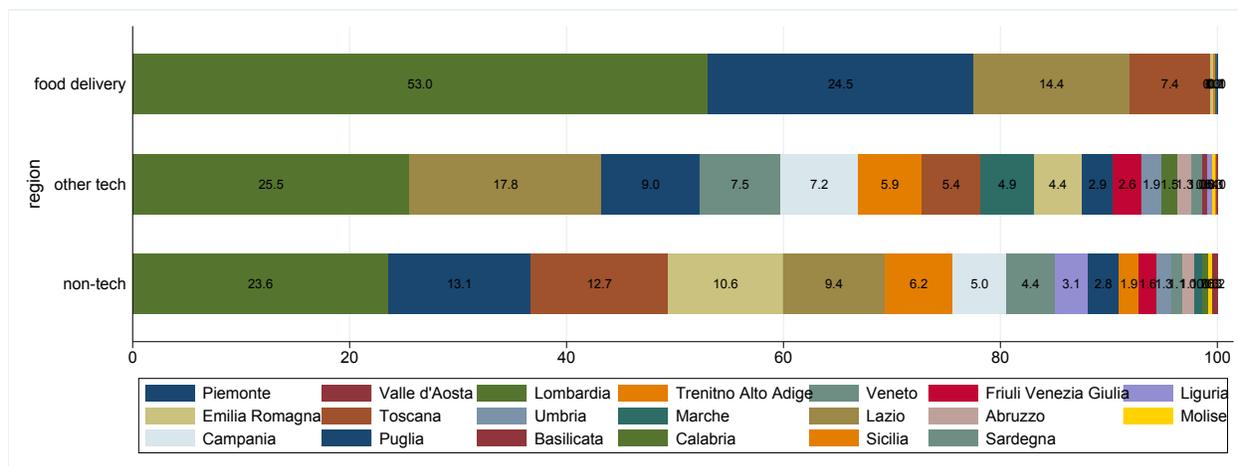


Note: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie all'INPS.

Infine, i dati delle CO ci permettono di osservare la distribuzione geografica dei rider sul territorio nazionale. Si riscontra, a oggi, una forte concentrazione nelle regioni del Centro-Nord: il 53% dei contratti considerati prevede che la sede di lavoro sia in Lombardia, il 25% in Piemonte, il 14% nel Lazio e il 7% in Toscana (Figura 12). All'interno delle regioni, inoltre,

l'attività è concentrata nelle grandi città: Milano, Torino, Roma, Firenze. Le piattaforme di *food delivery* hanno iniziato solo recentemente a espandersi al di fuori delle principali città³⁰.

Figura 12: Distribuzione geografica dei contratti degli addetti alle consegne.



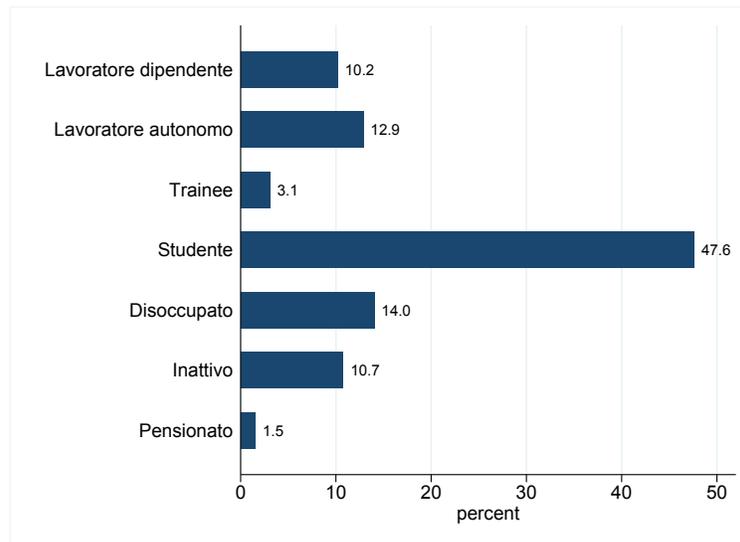
L'analisi dei dati delle CO fin qui svolta restituisce, quindi, un profilo dei rider come lavoratori particolarmente giovani e istruiti, che vengono impiegati dalle piattaforme per periodi brevi. Tali evidenze sono in linea con quelle ricavabili dai dati forniti dalle principali piattaforme di *food delivery*. In particolare, è interessante confrontare le caratteristiche dei rider censiti nelle CO con quelle dei rider di Deliveroo, che non rientrano nel campione delle CO considerato, in quanto ingaggiati esclusivamente con contratti di prestazione autonoma. Secondo Deliveroo (2018) il 10% dei rider attivi sulla piattaforma sarebbero donne, il 18% di nazionalità straniera, il 78% di età inferiore ai trenta anni (nel campione delle CO è l'82%).

5.2 L'offerta di lavoro e i redditi dei rider

I dati forniti da alcune piattaforme permettono di ricavare informazioni circa l'attività principale svolta dai rider. Per esempio, secondo Deliveroo (2018), il 32% dei lavoratori attivi sulla piattaforma considererebbe quella di rider un'attività da svolgere durante gli studi, il 17% un'attività da svolgere parallelamente a un altro lavoro, e solo il 34% la considera la principale fonte di guadagno. Similmente, secondo una survey condotta da Foodora (2018) tra i propri dipendenti, il 48% di questi sarebbero studenti e solo il 25% circa non svolgerebbe altre attività (Figura 13).

³⁰A oggi JustEat Delivery consegna anche a Palermo, Genova, Bologna, Firenze, Padova e Verona; Foodora opera anche a Verona e Bologna; Deliveroo a Piacenza, Bologna, Monza, Verona, Padova, Bergamo, Brescia e Genova; Moovenda non opera a Milano, ma è attiva a Napoli, Cagliari e Viterbo.

Figura 13: Condizione lavorativa principale dei rider.



Note: Dati Foodora (2018). La condizione lavorativa principale è stata riportata dai rider in una survey condotta nel 2018. Alla domanda ha risposto il 55% degli intervistati.

Per corroborare queste evidenze, utilizziamo i dati delle CO che ci permettono di individuare ogni altro rapporto di impiego in cui un determinato lavoratore sia coinvolto durante l'attività di rider. I dati si riferiscono al periodo 2012-2017 e, pertanto, non consentono di risalire a rapporti di impiego avviati prima e – dunque – più duraturi. Mantenendo il confronto delineato nel paragrafo 5.1, analizziamo i rapporti di impiego degli addetti alle consegne del *food delivery* e di quelli delle altre imprese dei servizi di informazione e comunicazione (Ateco J). Troviamo così che dei 2,947 lavoratori del *food delivery* e dei 2,177 delle altre imprese dei servizi di informazione e comunicazione analizzati nella Tabella 3, rispettivamente 559 (19.5%) e 385 (17.7%) hanno altri contratti attivi contemporaneamente a quello di addetto alle consegne³¹. Quantitativamente, dunque, non si rileva una forte differenza tra i due gruppi: in entrambi i casi, quasi un addetto su cinque ricorre ad altri impieghi complementari.

Emergono, però, alcune differenze significative tra i rider che svolgono anche altri lavori e quelli che, invece, svolgono esclusivamente quello di fattorino per la piattaforma. In particolare, i più istruiti e i più giovani tendono a svolgere solo il lavoro da fattorino per la piattaforma. Risalta – in particolare – la maggiore incidenza di diplomati non laureati, dato

³¹Secondo i dati riportati nella Figura 13, la percentuale di rider con un altro lavoro sarebbe ancora più elevata, pari al 22%-25%. Questa differenza riflette, almeno in parte, il fatto che riusciamo a individuare solo i contratti di lavoro avviati a partire dal 2012.

che suggerisce che si tratti prevalentemente di studenti universitari (Tabella 4)³².

Tabella 4: Statistiche descrittive, rider che non svolgono altri lavori e rider che hanno altri impieghi contemporanei.

	Unico impiego	Altri impieghi	Δ
Donne	0.151 (0.358)	0.170 (0.376)	-0.019
Età (a inizio contratto gig)	24.93 (6.555)	27.63 (7.791)	-2.693***
Stranieri	0.228 (0.420)	0.242 (0.428)	-0.013
Diplomati (non laureati)	0.541 (0.498)	0.445 (0.497)	0.095***
Laureati	0.199 (0.399)	0.140 (0.347)	0.059**
<i>N</i>	2310	559	2869

Note: valori medi, standard deviation in parentesi. Δ indica la differenza tra i due gruppi (t-test). *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

La Tabella 5 riporta, poi, il numero e le caratteristiche principali dei rapporti di impiego svolti contemporaneamente al lavoro da rider. Gli addetti alle consegne del *food delivery* tendono ad avere un numero di contratti più elevato. Questa maggiore frammentarietà delle loro carriere si riflette nelle tipologie di inquadramento contrattuale impiegate: è più bassa la percentuale di coloro che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre più elevata risulta la quota di coloro che hanno altri contratti di collaborazione (co.co.co.). È, in ogni caso, interessante rilevare come il 67% degli addetti alle consegne che hanno un secondo lavoro³³, quindi circa il 13% del totale, abbia contemporaneamente un contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'8% dei rider (41% di quelli che hanno un secondo lavoro), inoltre, avrebbe un lavoro a tempo pieno, oltre a quello di fattorino.

³²Secondo i dati riportati nella Figura 13, il 64% di quelli che non hanno un altro impiego oltre a quello di rider sarebbero studenti.

³³La percentuale riportata nella Tabella 5 si riferisce, in realtà, al totale dei contratti e non dei lavoratori. Rispetto al numero dei lavoratori, la percentuale di quelli con un secondo lavoro che hanno un contratto a tempo indeterminato è pari al 68%.

Tabella 5: Statistiche descrittive, impieghi contemporanei.

	Addetti alle consegne <i>food delivery</i>	Altri addetti alle consegne Ateco J	Δ
N altri contratti	2.922 (5.608)	2.153 (2.060)	0.769**
Indeterminato	0.668 (0.471)	0.730 (0.444)	-0.062*
Determinato	0.00648 (0.0803)	0.0109 (0.104)	-0.004
Progetto/CoCoCo	0.0725 (0.260)	0.0310 (0.174)	0.042**
Altro	0.253 (0.435)	0.212 (0.409)	0.041
Tempo Pieno	0.411 (0.492)	0.365 (0.482)	0.046
<i>N</i>	772	548	1320

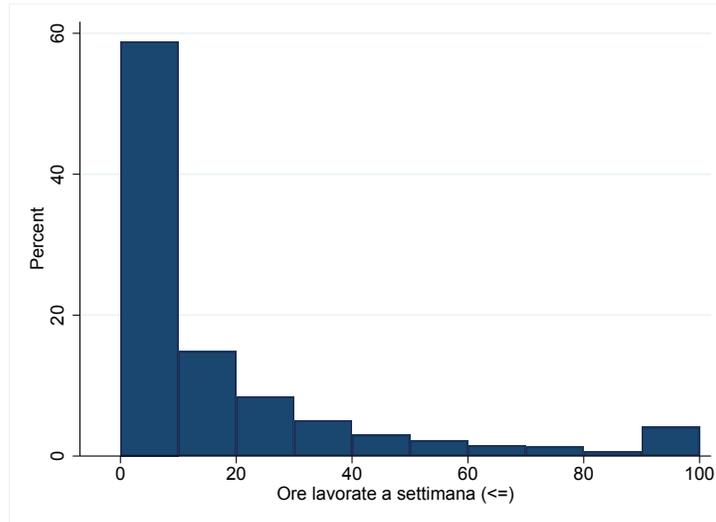
Note: valori medi, standard deviation in parentesi. L'unità di osservazione è il singolo rapporto di impiego. Δ indica la differenza tra i due gruppi (t-test). *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

La presenza di una percentuale di rider che svolge un'altra attività, di lavoro o di studio, così elevata come attività principale si riflette sull'offerta di lavoro osservata. Elaborazioni sui dati forniti da Foodora relativamente ai compensi percepiti dai rider mostrano che il numero medio di ore lavorate alla settimana è circa 19³⁴. Rileva, inoltre, un'alta percentuale di lavoratori, circa il 17%, che – pur assunti come co.co.co. dalla piattaforma – non hanno prestato alcuna ora di lavoro nel corso dell'anno. La Figura 14 mostra la stima della distribuzione delle ore di lavoro settimanale prestato dai rider di Foodora nel 2017.

Infine, ancora con l'ausilio dei dati forniti da Foodora, possiamo ricostruire anche il profilo retributivo dei rider. La Figura 15 mostra la distribuzione del compenso medio mensile percepito dai rider di Foodora: la retribuzione media supera leggermente i 500 euro mensili, quasi il 60% dei rider ha guadagnato meno di 250 euro al mese e di questi quasi un terzo

³⁴Dati raccolti ed elaborati da Foodora tramite una survey tra i propri dipendenti restituiscono un quadro simile: il 75% dei lavoratori lavorerebbe meno di 25 ore a settimana, il 40% meno di 15 ore a settimana, solo il 9% più di 35 ore a settimana.

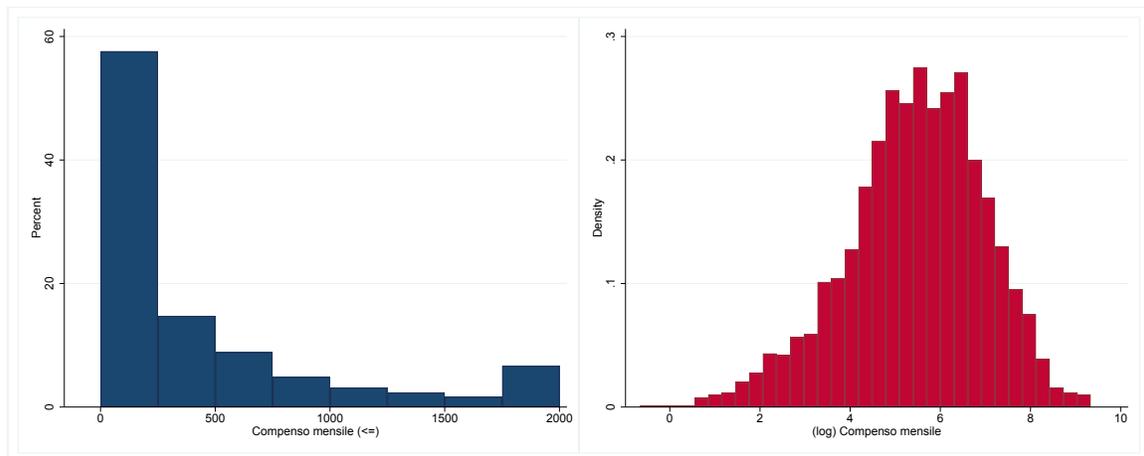
Figura 14: L'offerta di lavoro dei rider.



Note: Dati Foodora (2018). $N=2,742$. Il numero di ore lavorate a settimana è stato stimato a partire dai dati sulle retribuzioni percepite e considerando una retribuzione oraria media pari a 6 euro, cioè una consegna e mezza. Si tratta di una stima per eccesso delle ore lavorate, poichè le retribuzioni percepite includono le mance e, quindi, il numero di consegne e delle ore lavorate sottostanti è presumibilmente inferiore.

non ha guadagnato alcunché non avendo mai lavorato, il 5% circa – infine – ha guadagnato più di 2,000 euro al mese³⁵.

Figura 15: Retribuzioni mensili percepite dai rider.



Note: Dati Foodora (2018). $N=2,742$. I dati si riferiscono al compenso totale percepito dal rider nel periodo di attività. L'ammontare mensile è stato calcolato dividendo il totale per il numero di giorni di validità del contratto di impiego e moltiplicando per 31.

³⁵Secondo elaborazioni Deliveroo (2018), la retribuzione media oraria dei rider sarebbe pari a 12 euro e la loro offerta di lavoro media pari a 12 ore settimanali. Pertanto, il compenso medio mensile si attesterebbe intorno ai 576 euro, una cifra non distante da quella stimata sui dati Foodora.

Ultima dimensione di analisi è quella dei profili di carriera di questi lavoratori prima e dopo l'impiego come rider (o come fattorino di altra impresa del settore informazione e comunicazione). Elaborazioni sui dati delle CO rivelano che circa il 49% dei rider e il 53.5% degli altri fattorini avevano record di impieghi precedenti (vale a dire terminati prima dell'avvio), mentre record di impieghi successivi (vale a dire avviati dopo la conclusione) sono stati individuati per circa il 31.5% dei rider e per il 45% degli altri addetti alle consegne dei servizi di informazione e comunicazione. La Tabella 6 mostra le differenze tra fattorini del *food delivery* e fattorini delle altre imprese relativamente al numero e alle caratteristiche dei rapporti di impiego precedenti e successivi a quello da fattorino.

In generale, i rider del *food delivery* hanno un numero di rapporti di impiego inferiore alle spalle al momento dell'assunzione, pur a parità di anzianità lavorativa (durata totale pre-gig). Si tratta, infatti, di rapporti più precari (con una durata media inferiore) rispetto a quelli degli altri fattorini: è, infatti, inferiore la percentuale di lavoratori che aveva un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, e più elevata quella di chi aveva un contratto di collaborazione.

Per quanto riguarda, infine, il percorso professionale successivo all'impiego da rider o fattorino, si riscontra una differenza significativa in termini di numero di contratti, durata totale (attesa) e tipologia contrattuale: i rider hanno un numero di contratti successivi a quello da *gig worker* sensibilmente inferiore rispetto agli altri fattorini, una durata attesa dell'impiego inferiore e una probabilità minore di avere un contratto a tempo indeterminato o a tempo pieno. Sensibilmente più elevata, d'altro canto, è la probabilità di essere nuovamente impiegati con un contratto di collaborazione. Va, comunque, rilevato che la minore incidenza nel *food delivery* di lavoratori per i quali si rintracciano impieghi successivi a quello da addetto alle consegne riflette, in gran parte, la differenza nella composizione dei due gruppi. In particolare, emerge come siano soprattutto i più giovani e istruiti a non avere record di impieghi appena successivi a quello da rider, si tratta presumibilmente di studenti che difficilmente cercheranno altri impieghi prima di terminare gli studi.

Tabella 6: Statistiche descrittive, carriere pre e post gig.

	Addetti alle consegne <i>food delivery</i>	Altri addetti alle consegne Ateco J	Δ
<u>Pre-gig</u>			
N contratti pre-gig	2.195 (5.029)	5.421 (17.63)	-3.226***
Durata totale pre-gig (giorni)	804.3 (623.7)	810.6 (546.0)	-6.276
Durata media contratti pre-gig (giorni)	132.3 (143.0)	174.5 (213.9)	-42.190***
Indeterminato	0.573 (0.495)	0.842 (0.365)	-0.269***
Co.co.co.	0.527 (0.499)	0.119 (0.324)	0.409***
Tempo pieno	0.425 (0.494)	0.577 (0.494)	-0.152***
<i>N</i>	1441	1163	2604
<u>Post-gig</u>			
N contratti post-gig	1.186 (2.496)	7.775 (29.72)	-6.589***
Durata totale post-gig (giorni)	6497.2 (7956.4)	8499.4 (8167.4)	-2002.250***
Durata media contratti post-gig (giorni)	5112.3 (7040.0)	5017.5 (6377.7)	94.848
Indeterminato	0.450 (0.498)	0.897 (0.304)	-0.447***
Co.co.co.	0.434 (0.496)	0.0637 (0.244)	0.370***
Tempo pieno	0.299 (0.458)	0.622 (0.485)	-0.323***
<i>N</i>	929	974	1903

Notes: valori medi, standard deviation in parentesi. L'unità di osservazione è il lavoratore. Δ indica la differenza tra i due gruppi (t-test). *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

6 Conclusioni

Quello della gig economy è un fenomeno in rapida crescita, in Italia come negli altri principali paesi industrializzati. La presenza di piattaforme digitali che mediano l'incontro tra domanda e offerta di servizi pone nuove questioni relative a come assicurare un bilanciamento tra il potere contrattuale di lavoratori, datori di lavoro e piattaforme e, di conseguenza, se e come regolamentare questa attività.

In un quadro assai eterogeneo per tipologie di piattaforme, di lavoratori e di prestazioni, diventa cruciale cercare di comprendere al meglio quali siano le esigenze e i diritti da tutelare. Le evidenze internazionali hanno messo in luce un quadro piuttosto eterogeneo, ma con alcuni punti comuni a tutti i paesi analizzati: *i*) la gig economy è a oggi un fenomeno di dimensioni limitate; *ii*) la quota di forza lavoro che presta la propria opera tramite l'intermediazione delle piattaforme non supera generalmente l'1%; *iii*) i *gig worker*, rispetto a chi esegue mansioni simili nei settori tradizionali, sono generalmente più giovani e istruiti, dato che sembra riflettere una diffusa presenza di studenti nella compagine; *iv*) nella maggior parte dei casi, pur con differenze tra i diversi paesi, l'impiego nella gig economy non costituisce l'occupazione principale, né la principale fonte di reddito, ma un'occupazione transitoria e complementare a un'altra attività.

L'analisi condotta sull'industria del *food delivery* in Italia ha, poi, messo in luce alcuni profili rilevanti per la definizione degli aspetti regolamentari. Innanzitutto, anche nel nostro paese si tratta a oggi di un fenomeno di proporzioni assai contenute: nel *food delivery*, il settore più sviluppato della gig economy in Italia, si stima lavorino circa 7,650 *gig worker*, pari allo 0.16% dei lavoratori autonomi e allo 0.037% del totale degli occupati. Nonostante le dimensioni contenute del fenomeno, da un punto di vista regolamentare, emerge una notevole frammentarietà negli inquadramenti adottati, pur a parità di mansioni e condizioni di impiego: secondo le nostre stime il 23% circa dei rider sarebbe impiegato tramite contratti di collaborazione coordinata e continuativa, mentre la restante parte attraverso collaborazioni occasionali di lavoro autonomo o partite IVA.

In secondo luogo, si tratta di lavori di breve durata: in media i contratti di collaborazione stipulati dalle piattaforme prevedono una durata di circa quattro mesi e mezzo per una permanenza totale media nel settore inferiore ai sei mesi. Abbiamo, inoltre, rilevato che la flessibilità negli orari di lavoro dei *gig worker* fa sí che questi ultimi possano coniugare il lavoro da rider con lo studio o svolgere più di un impiego contemporaneamente: quasi il 20% dei *gig worker* considerati aveva almeno un altro impiego contemporaneamente a quello svolto mediante la piattaforma, e di questi oltre due terzi avevano un contratto a

tempo indeterminato. Dati supplementari raccolti dalle piattaforme hanno confermato tale quadro, con una percentuale di rider che svolge come attività principale quella di studente che raggiunge quasi il 50%.

Infine, la nostra analisi ha mostrato che l'esperienza lavorativa nella gig economy è generalmente associata a percorsi di carriera più frammentari rispetto a esperienze analoghe nei settori tradizionali. Tale differenza è, in parte, ascrivibile a effetti di composizione: la maggiore incidenza di studenti tra i gig worker fa sì che molti preferiscano terminare gli studi prima di cercare un altro impiego, soprattutto a tempo pieno. Dall'altro lato, però, si rileva comunque una differenza significativa nelle condizioni di impiego tra lavoratori della gig economy e non: i primi, infatti, avrebbero una minore probabilità di trovare un impiego a tempo pieno o a tempo indeterminato, anche a parità di caratteristiche osservabili.

Sebbene un'analisi più approfondita del fenomeno, anche a fini di regolazione, necessiterebbe di informazioni di maggior dettaglio al momento non disponibili, da un punto di vista di policy le evidenze illustrate nel lavoro consentono di enucleare alcune indicazioni preliminari. In primo luogo, l'eterogeneità riscontrata negli inquadramenti contrattuali degli addetti alle consegne del *food delivery*, pur a parità di prestazioni professionali, mette in evidenza l'esigenza di una loro armonizzazione. Quest'ultima andrebbe preferibilmente realizzata a livello nazionale e non locale, per evitare disomogeneità territoriali e, quindi, incertezze per gli operatori.

È cruciale, però, che tale armonizzazione coniughi adeguatamente istanze diverse, componendo il trade-off tra le esigenze di tutela e quelle di flessibilità insite in questo tipo di prestazioni. Dall'analisi svolta emerge, infatti, un quadro eterogeneo rispetto all'effettivo grado di coinvolgimento dei lavoratori. Vi è solo una percentuale minoritaria, anche se non trascurabile (al massimo il 30%), di lavoratori che non svolgono altre attività o per i quali, comunque, il lavoro tramite piattaforma rappresenta la fonte principale del proprio reddito. In questi casi possono emergere esigenze di tutela tali da giustificare l'estensione dello statuto del lavoro subordinato, con le garanzie ma anche le maggiori rigidità in termini organizzativi che ne derivano. La maggioranza di *gig worker*, invece, sfrutta appieno la flessibilità concessa nel determinare la propria offerta di lavoro per coniugare quella da rider con altre attività (in primis quella da studente). In tali casi l'estensione dello status di lavoratore dipendente implicherebbe un irrigidimento dell'organizzazione del lavoro difficilmente compatibile con lo svolgimento di altre attività, risultando – quindi – controproducente sia per il lavoratore, sia per la piattaforma.

Le differenti istanze di tutela presenti in queste circostanze possono essere – quindi –

più efficacemente affrontate imponendo alcuni standard minimi di tutela, indipendentemente dalla qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata. Si tratterebbe, peraltro, di una scelta legislativa già nota al nostro ordinamento e compiuta per i servizi alla persona o alla famiglia³⁶. Una impostazione simile sarebbe più in linea con quanto sta avvenendo nei paesi in cui il fenomeno è maggiormente sviluppato, nei quali il dibattito è in prevalenza concentrato sull'individuazione di standard minimi inderogabili sia sul fronte previdenziale e assicurativo, sia sul piano retributivo.

Va, tuttavia, sottolineato come la definizione e applicazione di minimi retributivi in questo contesto presenti delle difficoltà peculiari dovute alla non esclusività del rapporto di lavoro *gig*. Infatti, se al *gig worker* è garantita la possibilità di lavorare per più piattaforme nello stesso momento e di scegliere quali compiti svolgere tra quelli proposti dalle diverse piattaforme, risulta particolarmente problematica l'individuazione del confine temporale della prestazione lavorativa. In ragione di ciò – insieme alle più generali incertezze interpretative che caratterizzano lo strumento, soprattutto in relazione al suo ambito di applicazione (Capponi, 2017) – anche il ricorso al c.d. equo compenso per le prestazioni professionali³⁷ appare difficoltoso e non idoneo a stabilire minimi retributivi nel caso dei rapporti di lavoro *gig*.

³⁶Sia nel caso del lavoro domestico a carattere continuativo, da sempre assoggettato a una parte soltanto del diritto del lavoro comune e a una disciplina previdenziale speciale, senza distinzione tra prestazioni autonome e subordinate; sia nel caso del contratto di prestazione occasionale, per il quale è stata istituita una piattaforma digitale presso l'Inps, attraverso la quale l'utilizzatore versa retribuzione e contribuzione, ai sensi dell'art. 54-*bis* inserito nella l. 21 giugno 2017 n. 96, di conversione del d.l. 24 aprile 2017 n. 50.

³⁷Introdotta dalla l. 4 dicembre 2017, n. 172

Riferimenti bibliografici

- Abraham K.; Haltiwanger J.; Sandusky K.; Spletzer J. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. NBER Working Papers 24950, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Auriemma S. (2017). Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, **68**(2), 240–258.
- Balaram B.; Warden J.; Wallace-Stephens F. (2017). Good gigs. A fairer future for the UK’s gig economy. Report, RSA Action and Research Center.
- Beck P. (2017). The feasibility of measuring the sharing economy. Working paper, Office for National Statistics.
- Capponi F. (2017). Compenso equo: non si applica ai collaboratori. *Bollettino Adapt*, (42).
- Cavallini G. (2017). Foodora, deliveroo & co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto. Paper presentato al convegno internazionale di studio Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale tenutosi presso l’Università degli Studi di Brescia.
- Chen M. K.; Chevalier J. A.; Rossi P. E.; Oehlsen E. (2017). The value of flexible work: Evidence from uber drivers. Working Paper 23296, National Bureau of Economic Research.
- Cook C.; Diamond R.; Hall J.; List J. A.; Oyer P. (2018). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. Working Paper 3637, Stanford Graduate School of Business.
- Cramer J.; Krueger A. B. (2016). Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber. *American Economic Review*, **106**(5), 177–182.
- De Stefano V. (2017). Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, **68**(2), 281–290.
- Dube A.; Jacobs J.; Naidu S.; Suri S. (2018). Monopsony in online labor markets. NBER Working Papers 24416, National Bureau of Economic Research, Inc.

- Farrell D.; Greig F. (2016). Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility. Report, JPMorgan Chase & Co. Institute.
- Giorgiantonio C. (2017). Principio di sussidiarietà e istanze centripete: 14 anni di applicazione del nuovo Titolo V. Occasional Papers 376, Bank of Italy.
- Graceffa S. (2017). *Rifare il mondo del lavoro. Un'alternativa all'uberizzazione*. DeriveApprodi.
- Hall J. V.; Krueger A. B. (2018). An analysis of the labor market for uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, **71**(3), 705–732.
- Harris S.; Krueger A. B. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: The independent worker. Discussion Papers 10, The Hamilton Project.
- Ichino P. (2017). Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro. www.pietroichino.it.
- Ichino P. (2018). Gig economy: un diritto per il lavoro nella terra di mezzo. www.lavoce.info.
- INPS (2018). XVII Rapporto annuale. Relazione tecnica, Istituto Nazionale Previdenza Sociale.
- Katz L. F.; Krueger A. B. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. NBER Working Papers 22667, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Landier A.; Szomoru D.; Thesmar D. (2016). Working in the on-demand economy; an analysis of Uber driver partners in France.
- Manyika J.; Lund S.; Bughin J.; Robinson K.; Mischke J.; Mahajan D. (2016). Independent work: choice, necessity and the gig economy. Report, McKinsey Global Institute.
- Perulli A. (2017). Lavoro e tecnica al tempo di Uber. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, **68**(2), 195–218.
- Petrucci C.; Taddei S. (2018a). Lavoro in era digitale, qualificazione in cerca di conferme. *Guida al diritto*, **25**(29), 26–29.
- Petrucci C.; Taddei S. (2018b). Lavoro in era digitale, qualificazione in cerca di conferme. *Guida al diritto*, **25**(29), 18–19.

Prassl J.; Risak M. (2016). Uber, Taskrabbit and Co: Platforms as employer? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, **37**(3), 1–30.

Prassl J.; Risak M. (2017). Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, **68**(2), 219–240.

Vaughan R.; Daverio R. (2016). Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Report, Price Waterhouse Coopers.

Box - I confronti internazionali

USA. *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, inc., and Raiser*, Labor Commissioner, State of California, del 10 marzo 2015, No. 11-46739, ha stabilito la natura subordinata del rapporto di lavoro degli autisti di Uber, con applicazione delle tutele previste dal *Fair Labor Standards Act* del 1938, tra cui il diritto al salario minimo, ai contributi previdenziali e assicurativi, a ferie retribuite e malattia. Tale orientamento maggioritario non è, però, univoco: *Lawson v. GrubHub Inc.*, U.S. District Court, Northern District of California, dell'8 febbraio 2018, No. 15-cv-05128, ha statuito che gli autisti di GrubHub, piattaforma operante nel *food delivery*, sono lavoratori autonomi. Di recente, la Corte Suprema della California *Dynamex Operations West Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, California Supreme Court, del 30 aprile 2018 – con una sentenza destinata a uniformare gli orientamenti interpretativi almeno nello Stato della California – ha adottato uno schema semplificato per valutare la sussistenza in concreto della subordinazione (denominato ABC test), che potrebbe più facilmente comportare la classificazione dei *gig worker* come lavoratori dipendenti.

UK. Il London Employment Tribunal (*Aslam v. Uber*, 28 ottobre 2016) ha riconosciuto agli autisti di Uber la qualifica di *worker* (figura a metà tra autonomia e subordinazione), con applicazione – ai sensi dell'*Employment Rights Act* del 1996 – di alcune delle tutele previste per i lavoratori subordinati (come il salario minimo e le ferie retribuite). La sentenza è stata confermata in secondo grado dall'Employment Appeal Tribunal. Analoghe considerazioni sono state svolte dalla Royal Court of Justice (*Pimlico v. Smith*, 10 febbraio 2017) per gli idraulici della catena Pimlico.

Francia. L'art. 60 della *loi n. 2016-1088 du 8 aout 2016 relative au travail, á la modernisation du dialogue social et á la sécurisation des parcours professionnels*, che ha introdotto gli articoli L. 7341-1/L. 7342-6 nel *Code du Travail*, ha stabilito che – qualora la piattaforma determini le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissi il suo prezzo, e purché il reddito realizzato dal lavoratore attraverso la piattaforma sia superiore a una certa soglia fissata con decreto – siano previsti a favore del prestatore l'assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali, un diritto alla formazione professionale e alla certificazione delle competenze, nonché prerogative sindacali e diritti sociali come l'accesso all'indennità di disoccupazione.

Unione Europea. Le risoluzioni del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 e del 4 luglio 2017, e il principio n. 5, "Occupazione flessibile e sicura" del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con raccomandazione(UE) 2017/761 del 26 aprile 2017) sottolineano la necessità di garantire ai *gig worker*, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro utilizzata, standard minimi di protezione sociale e sanitaria e retribuzioni adeguate.