

PARTECIPAZIONE DEL LAVORATORE NELLA GIG ECONOMY –

RELAZIONE E RISULTATI DEL QUESTIONARIO IN ITALIA

NATIONAL REPORT ITALY

1 – “Gig economy”: definizione e tipologie.

Si definisce “Gig economy” (letteralmente “economia dei lavoretti”) un particolare modello economico basato su lavori occasionali, temporanei e “a chiamata”, nel quale domanda e offerta si incontrano on-line attraverso apposite piattaforme digitali.

Tale modello si è sviluppato a partire dal 2015 grazie alla diffusione di numerose piattaforme digitali, capaci di offrire servizi personalizzati “on demand” ad un numero sempre più ampio di utenti. In particolare, i servizi offerti vengono effettivamente svolti dai “gig workers”, vale a dire soggetti che rendono prestazioni di lavoro agli utenti per conto della piattaforma digitale.

Nel mese di luglio 2018, l’INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) ha affrontato il tema della gig economy all’interno della relazione annuale 2018, fornendo una classificazione delle tipologie di gig workers e presentando alcuni dati interessanti per comprendere l’ambito di estensione del fenomeno.

Dall’analisi condotta dall’INPS sono stati individuate tre modalità di prestazione lavorativa correlata alla gig economy:

1) Lavoro on-demand tramite app

Rapporti di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene assegnata su piattaforme digitali (Deliveroo, TaskRabbit, Handy, Wonolo, Uber, Foodora, ecc.) e svolta dal gig worker materialmente sul territorio, attraverso attività quali la consegna di cibo, le riparazioni di idraulica o il trasporto di persone.

2) Crowdwork

Rapporti in cui la prestazione è assegnata su piattaforme digitali (UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, GreenPanthera, CrowdFlower, Vicker, ecc.) ed è eseguita dal gig worker telematicamente senza necessità di spostarsi sul territorio. Le tipologie



di gig workers che svolgono dette prestazioni sono per lo più programmatori, freelance, informatici, professionisti.

3) Asset rental

Attività che consiste nell'affitto e noleggio di beni e proprietà. In questi casi la prestazione lavorativa è accessoria alla locazione o al noleggio, e può consistere in attività di varia natura (accoglienza come nel caso del proprietario di un appartamento in affitto su Airbnb). In tale tipo di attività, la richiesta dell'utente non è infatti di una prestazione lavorativa, bensì di potere utilizzare, pagando, un bene o una proprietà altrui, in genere per un breve periodo (BlaBlaCar, ShareWood, Airbnb, MioGarage, ecc.).

2 – Ambito di estensione della Gig Economy in Italia.

I dati forniti dall'INPS dimostrano come nel 2018 la quota complessiva di gig workers presenti in Italia ammontasse all'1,59% della popolazione in età attiva 18-64. Per quanto riguarda il 2017, il numero dei gig workers in Italia oscillava tra 589.040 a 753.248 unità.

Inoltre, l'analisi condotta dall'Istituto Previdenziale ha portato ad emergere un altro dato significativo: i gig workers che svolgono come attività principale la prestazione resa tramite piattaforma sono 137.284, mentre i lavoratori che rendono prestazioni di lavoro mediante piattaforma come secondo lavoro o, comunque, come lavoro ulteriore, sono più del triplo, ossia 437.376.

3 – La giurisprudenza sulla Gig Economy in Italia e il caso “Foodora”.

La Gig Economy non trova alcuna forma di regolamentazione in Italia.

Il fenomeno ha avuto forte espansione e risalto mediatico a partire dalla seconda metà del 2017 con riferimento al caso dei cosiddetti “riders” Foodora.

Nel 2018, la Corte d'Appello di Torino ha reso un'importante sentenza (n. 26/2109) con la quale ha fornito il primo orientamento giurisprudenziale sulla natura del lavoro dei riders e sulle caratteristiche del rapporto che esso intrattiene con la piattaforma digitale. La sentenza ha ricostruito tale rapporto di lavoro



evidenziando che lo stesso viene gestito attraverso una piattaforma multimediale e un applicativo per *smartphone* e in particolare:

- la società pubblica nell'apposita "app" settimanalmente gli "slot" cioè le fasce orarie con indicazione del numero di *riders* necessari per coprire ciascun turno;
- ogni *rider* può dare la propria disponibilità per uno slot, decidendo in base alle proprie esigenze personali;
- non appena riceve la conferma, il *rider* deve, negli orari indicati, attivare il dispositivo di geolocalizzazione e riceve quindi sulla app la notifica dell'ordine con indicazione dell'indirizzo del ristorante e del destinatario;
- la consegna doveva essere effettuata tassativamente entro 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo, pena l'applicazione di una penale di 15 euro.

In primo grado, il Tribunale di Torino aveva affermato che il rapporto era da inquadrarsi nella forma della collaborazione coordinata e continuativa e quindi del lavoro autonomo

La Corte di Appello invece ha riformato parzialmente tale pronuncia ed ha affermato che, pur trattandosi effettivamente di lavoro autonomo (co.co.co.), ai *riders* deve essere applicato l'art. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che estende la disciplina del lavoro subordinato *"ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*.

Quindi seppur considerati lavoratori autonomi, secondo La Corte di Appello di Torino, ai *riders* deve essere applicata la disciplina del lavoro subordinato. La sentenza ha quindi stabilito che ai *riders* devono essere riconosciute le differenze retributive tra quanto percepito e quanto previsto dal CCNL per i dipendenti della logistica e trasporto merci, che è stato applicato al rapporto.

4 – I risultati del questionario in Italia.

Sono 15 i soggetti che hanno risposto al questionario in Italia. Tali soggetti hanno diversi livelli di istruzione (si va dal diploma di scuola media al master post-laurea) e appartengono ad aziende con livelli



occupazionali molto eterogenei.

In particolare, 2 hanno conseguito un diploma di scuola media, 8 hanno conseguito un diploma di scuola superiore, 2 un diploma presso Istituto Tecnico, 1 una qualifica professionale e 2 laurea e master post-laurea.

Per quanto riguarda le aziende presso cui tali soggetti operano, si tratta di realtà con un numero di dipendenti molto differente. Si passa, infatti, da micro-imprese ad aziende con oltre 48.000 risorse. In particolare, 3 lavoratori operano all'interno di aziende con meno di 15 dipendenti, 4 all'interno di aziende che occupano più di 15 ma meno di 1.000 dipendenti, 4 all'interno di aziende che occupano più di 1.000 ma meno di 2.000 dipendenti e i restanti 4 prestano servizio all'interno di realtà molto strutturate, con organici superiori alle 3.000 unità, fino ad arrivare a multinazionali (un solo lavoratore) che contano fino a 48.000 dipendenti.

Le prime 13 domande sono volte ad approfondire quale sia il livello di soddisfazione dei lavoratori intervistati con riferimento a tematiche connesse al rapporto di lavoro subordinato e alla dimensione del lavoratore all'interno del contesto aziendale. Le risposte fornite dai lavoratori esprimono un grado di soddisfazione espresso in un valore che va da 1 a 5, con cui 1 descrive una soddisfazione bassa, 2 una soddisfazione medio-bassa, 3 una soddisfazione media, 4 una soddisfazione medio-alta e 5 una soddisfazione alta.

In generale è emerso un livello medio-alto di soddisfazione dei lavoratori con riguardo alle proprie condizioni di lavoro (orario, reddito, welfare). Gli aspetti sui quali i lavoratori hanno mostrato scarso gradimento sono relativi alla flessibilità e al riconoscimento che il dipendente riceve in azienda. Questo dato rende l'idea di quali possano essere gli stimoli e le motivazioni che possono teoricamente spingere un lavoratore subordinato verso una dimensione autonoma e cioè la possibilità di adattare maggiormente la sfera lavorativa ai propri bisogni e alle esigenze di vita e un contesto lavorativo dove il riconoscimento che riceve il lavoratore non sia costantemente vincolato alle dinamiche aziendali e datoriali.

Per quanto riguarda le domande:

1) E' stato in primo luogo chiesto di descrivere il grado di soddisfazione con riferimento in generale alla propria vita professionale.

Il 50% ha espresso soddisfazione. Il 25% ha evidenziato un gradimento medio e il



restante 25% un gradimento basso o medio-basso.

2) E' stato chiesto di descrivere il livello di soddisfazione in relazione alle attività che i lavoratori stanno svolgendo.

Il 50% ha espresso un grado di soddisfazione medio-alto, mentre il 25% un grado di soddisfazione medio-basso. Il 15% ha espresso un livello di soddisfazione massimo, mentre il restante 10% un livello minimo.

3) E' stato chiesto di descrivere il grado di soddisfazione con riferimento al numero di ore svolte.

Anche in questo caso la risposta dei lavoratori ha evidenziato un complessivo gradimento. Più del 30% ha dato un voto di gradimento massimo. Il 25% un gradimento medio-alto e un altro 25% ha espresso un gradimento medio. Solo il 20% ha espresso un gradimento molto basso.

4) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione all'autonomia nella vita professionale.

Il 50% dei lavoratori si è detto sufficientemente soddisfatto del livello di autonomia, mentre il 30% si è dichiarato insoddisfatto. Il restante 20% ha espresso un livello di gradimento medio.

5) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione al datore di lavoro.

La maggioranza (40%) si è espressa positivamente dando un voto medio-alto. Un 30% ha risposto sottolineando un gradimento medio ed il restante 30% si invece detta insoddisfatta del proprio datore di lavoro.

6) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione al proprio livello di empowerment e di crescita all'interno del contesto aziendale.

Questa volta le risposte mostrano un gradimento medio. Difatti il 60% dei lavoratori si è detto mediamente soddisfatto, mentre il 25% molto soddisfatto. Il 15% ha espresso un gradimento basso.

7) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione alla creatività che è possibile esprimere al lavoro.

Le risposte a tale domanda non sono uniformi e mostrano grande varietà. Difatti, 1/3



dei votanti si è detto molto soddisfatto, 1/3 mediamente soddisfatto e un 1/3 insoddisfatto.

Tale dato dimostra che c'è una percezione del livello di creatività molto differente che varia in base al contesto aziendale e probabilmente è influenzato anche dalle dimensioni del datore di lavoro e dalla cultura aziendale.

8) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione al welfare aziendale, con riferimento ad esempio all'assistenza sanitaria, al congedo di maternità/paternità, ecc. I lavoratori intervistati hanno espresso in maggioranza un gradimento alto (60%) con riguardo alle misure di welfare. Il 30% si è detto scarsamente soddisfatto, mentre solo 2 votanti (10%) hanno espresso un grado medio di soddisfazione.

9) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione alla flessibilità e alla possibilità di scegliere il proprio orario di lavoro.

In ordine alla flessibilità sull'orario di lavoro emerge una generale scontentezza, che sottolinea come tale aspetto venga per lo più imposto dal datore di lavoro senza che si realizzi una effettiva flessibilità. Infatti, il 70% dei lavoratori si è detto molto o mediamente insoddisfatto, il restante 30% si è detto mediamente soddisfatto. Solo uno degli intervistati su 15 ha affermato di essere molto soddisfatto.

10) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione alle opportunità di apprendimento.

Anche in questo caso le risposte sono eterogenee e riflettono una sostanziale diversità di opinioni da parte dei lavoratori intervistati. Un 40% dei lavoratori si è detto soddisfatto o mediamente soddisfatto, un altro 40% ha espresso la propria insoddisfazione (25% molto insoddisfatti e 15% mediamente insoddisfatti) e il restante 20% si è espressa neutralmente.

11) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione al riconoscimento che il dipendente riceve in azienda (la domanda non chiarisce se si tratti soltanto di riconoscimento economico o non solo).

La maggioranza si è detta insoddisfatta. Il 60%, difatti, ha espresso un gradimento basso o medio basso. Il 30% invece ha evidenziato un gradimento medio-alto (in particolare solo un lavoratore ha dato un gradimento massimo in relazione al suddetto aspetto).



12) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione al proprio reddito. Le risposte mostrano un sostanziale equilibrio. 1/3 è soddisfatto, 1/3 è insoddisfatto e 1/3 si ritiene mediamente soddisfatto.

13) E' stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione in relazione alla stabilità del reddito. I lavoratori intervistati hanno espresso un ottimo grado di soddisfazione con riguardo alla stabilità del reddito. Il 75% (dieci lavoratori su quindici) ha evidenziato un gradimento alto o medio-alto, mentre solo in due hanno espresso gradimento basso.

Le domande da 14) a 24) hanno ad oggetto la figura del lavoratore autonomo nell'ambito gig economy e i possibili ed eventuali benefici o svantaggi che i lavoratori intervistati ravvisano in questa tipologia di rapporto di lavoro.

Dalle risposte è emerso che complessivamente i lavoratori subordinati guardano favorevolmente alla gig economy e ai gig workers. Si ritiene infatti che la gig economy possa apportare benefici economici sia per gli utenti che per le aziende, in termini economici, di flessibilità e di acquisizione di competenze. In generale, la figura del gig worker è vista con curiosità, non spaventa la prospettiva di un lavoro di tipo autonomo, anche se quasi la maggioranza preferirebbe continuare a svolgere un lavoro subordinato.

In particolare, per quanto riguarda le domande:

14) E' stato chiesto ai lavoratori se preferirebbero lavorare come gig workers.

Le risposte sono state eterogenee. Il 45% dei lavoratori ha risposto assolutamente no, il 15% probabilmente no, il 20% probabilmente sì. Solo uno degli intervistati ha risposto sicuramente sì.

15) E' stato chiesto ai lavoratori se avrebbero paura di lavorare come gig workers.

Il 55% dei lavoratori ha dato una risposta negativa, non sono spaventati dalla possibilità di lavorare come autonomi (in particolare, in 5 hanno risposto che non sono assolutamente spaventati). Il 25% ha fornito una risposta neutra, dichiarandosi moderatamente spaventato, mentre il 20% si è detto spaventato (un solo lavoratore si è dichiarato assolutamente spaventato).

16) E' stato chiesto se il numero di gig workers potrebbe crescere in futuro. I lavoratori su questa domanda si sono divisi in due blocchi: il 55% pensa che il numero di



autonomi crescerà, il 45% pensa il contrario.

17) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy possa generare benefici economici (costi più bassi) per i consumatori.

Più del 50% dei lavoratori non ritiene che il lavoro autonomo possa giovare ai consumatori in termini di benefici economici, il 30% si è espresso in termini neutrali e il 20% ha sostenuto che il lavoro autonomo possa generare minori costi per gli utenti.

18) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che lavorare come gig worker possa dare benefici in termini di qualità della vita.

I lavoratori ritengono in maggioranza (50%) che il lavoro autonomo possa apportare benefici moderati alla qualità della vita. Hanno infatti assegnato un punteggio di 3 su 5. Il 40% dei lavoratori fornisce invece una risposta negativa, ritenendo che non vi sia giovamento per la qualità della vita nel lavoro autonomo. Solo il 10% sostiene invece il contrario.

19) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy possa apportare benefici economici alle aziende, le quali non sarebbero costrette a internalizzare i lavoratori ma a chiamarli qualora ne abbiano bisogno.

Il 30% dei lavoratori ritiene che il beneficio economico potrebbe essere moderato (punteggio di 3 su 5). Il 50% ritiene che non vi sia alcun beneficio per le aziende, mentre il 20% ritiene che dal lavoro autonomo derivino vantaggi per il datore di lavoro. Si evidenzia che solo un lavoratore ha dato un punteggio di 5 su 5.

20) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy possa apportare benefici alle aziende in termini di acquisizione di nuove competenze e professionalità.

Il 30% dei lavoratori intervistati sostiene che la gig economy porti nuove competenze alle aziende, un altro 30% evidenzia il contrario e il restante 40% ha fornito una risposta neutra (ha assegnato un punteggio di 3 su 5).

21) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy possa aumentare la partecipazione al mercato del lavoro.

La maggioranza (45%) in questo caso ha risposto positivamente: il lavoro autonomo aumenta la partecipazione al mercato del lavoro. Il 25% ha fornito una risposta negativa alla domanda, mentre il 35% ha assunto una posizione neutra.



22) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che il lavoro autonomo generi ansia legata alle condizioni di lavoro e ai diritti correlati a tale figura.

I lavoratori hanno in risposta in maggioranza (50%) che le condizioni legate al lavoro autonomo non creano preoccupazione. Il restante 50% si è diviso tra chi ha dato un punteggio neutro di 3 su 5 e chi ha ravvede nel lavoro autonomo una fonte di ansia correlata alle condizioni lavorative e alla mancanza delle tutele tipiche del lavoro subordinato.

23) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy possa rappresentare una minaccia per il lavoro subordinato.

Il 50% degli intervistati ha sottolineato che la gig economy non è assolutamente una minaccia per i lavoratori subordinati. Al contrario, il 20% sostiene che la gig economy rappresenti una minaccia. Il 30% ritiene che rappresenti una minaccia moderata.

Le domande da 24) a 29) sono finalizzate ad indagare quale sia – nell'opinione dei lavoratori intervistati – l'attuale posizione dei lavoratori della gig economy e quale sia il rapporto tra essi e il mercato del lavoro.

24) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che le istituzioni politiche dovrebbero tutelare i lavoratori della gig economy.

La maggioranza (40%) si è detta pienamente d'accordo a tutelare e a garantire i gig workers tramite l'intervento delle istituzioni. Il 35% si è invece detta contraria. Il restante 25% ha dato alla domanda un punteggio di 3 su 5, prendendo una posizione neutra.

25) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che i lavoratori autonomi dovrebbero iscriversi ai sindacati. In questo caso i lavoratori intervistati hanno assunto una posizione comune e condivisa, sottolineando in dodici su quindici (80%) che i gig workers dovrebbero iscriversi ad organizzazioni sindacali. I restanti 3 lavoratori (20%) ha sostenuto che l'iscrizione al sindacato non sia necessaria.

26) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che la gig economy offra un modo veloce ed efficace di guadagnare.

Il 50% degli intervistati ritiene di sì, il restante 50% è diviso tra chi non condivide assolutamente (25%) e chi assume una posizione moderata (25%).

27) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono i lavori della gig economy possano



costituire una fonte di reddito per i laureati che devono entrare nel mondo del lavoro.

Il 75% risponde affermativamente: la gig economy può rappresentare un reddito per i neolaureati che fanno ingresso nel mondo del lavoro. Il 20% dà una risposta neutra (assegna alla domanda un punteggio di 3 su 5) e solo un lavoratore fornisce un parere negativo.

28) E' stato chiesto ai lavoratori se ritengono che i lavori della gig economy siano più adatti rispetto ai lavori subordinati per i laureati che intendono fare ingresso nel mercato del lavoro.

A tale domanda, il 40% non si è detto assolutamente d'accordo. Diversamente, il 35% ha fornito una risposta positiva e il restante 25% si è espresso in termini moderati, assegnando alla domanda un punteggio di 3 su 5.

