

Report Policy@work: I Riders della Gig economy sospesi tra vecchi schemi e precariato



Un impiego fornito attraverso una piattaforma digitale rappresenta una modalità di organizzazione del lavoro sempre più diffusa, che ha posto in dottrina dubbi circa la qualificazione giuridica del rapporto che si instaura e, di conseguenza, le tutele ad esso applicabili. Tali incertezze seguono una **generale ridefinizione del senso che il lavoro assume nella vita personale e sociale**. L'offerta della prestazione lavorativa al committente mediante una piattaforma elettronica ha posto questioni in primis sulla **qualificazione del rapporto di lavoro** e sulla **riconducibilità dello stesso alla subordinazione o all'autonomia**. Non a caso, la *gig economy* ha inciso notevolmente sull'organizzazione del lavoro, in quanto **le funzioni di datore sono svolte** non da un soggetto organizzato verticalmente, ma **dalla piattaforma digitale che permette la gestione dei rapporti lavorativi attraverso algoritmi** che facilitano il *matchmaking* tra domanda e offerta.



Il *marketplace* creato dalla *gig economy* è, più nello specifico, una realtà virtuale in cui **i ribassi di prezzo si scaricano completamente sul costo del lavoro**: più basso è tale costo, minori sono gli oneri a carico di piattaforma, venditore e consumatore. Una simile **asimmetria contrattuale** necessita pertanto di un intervento correttivo da parte del legislatore o della contrattazione collettiva. **L'attuale emergenza epidemiologica ha ulteriormente accelerato la trasformazione digitale** e l'espansione dei modelli di attività basati su tali piattaforme nel mercato interno dell'Unione europea. Questo ha fatto emergere in modo sempre più palese la **precarietà** delle condizioni di lavoro, **l'assenza di trasparenza e prevedibilità degli accordi contrattuali**, importanti **carenze in punto di tutela sociale, salute e sicurezza**.

Il presente contributo si pone l'obiettivo di **analizzare i recenti interventi normativi in materia di riders** e **la ricaduta effettiva degli stessi sulla reale tutela dei lavoratori**. Il fine è quello di valutare se una

normativa generale e astratta, adottata anche sulla base di una spinta emotiva del legislatore, sia in grado di **fornire una configurazione chiara e completa del quadro delle tutele o lasci, al contrario, con i d'ombra**, nei quali si può esprimere con sempre maggiore frequenza la giurisprudenza.



Paolo Bonini è professore a contratto Processi decisionali e trasparenza: le politiche di prevenzione della corruzione presso l'Università di Napoli "L'Orientale" e di Diritto dei dati e dell'Intelligenza artificiale presso l'Università del Sannio.

Ha conseguito il Dottorato di Ricerca in Diritto pubblico, comparato ed internazionale presso la Sapienza ed è stato Visiting Research Fellow presso la School of Law della Fordham University di New York City. Collabora con la redazione di alcune riviste scientifiche, è avvocato e giornalista; è parte di Comunità di Connessioni e collabora con l'ufficio legislativo di un Gruppo parlamentare presso il Senato della Repubblica sui temi della Commissione Affari Costituzionali.