



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Lavoro e nuova economia:
un approccio critico.
I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber**

MARIALAURA BIRGILLITO
Universidad de Castilla-La Mancha

vol. 2, no. 2, 2016

ISSN: 2421-2695





Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber

MARIALAURA BIRGILLITO

Università di Castilla - La Mancha

Marialaura.B_@uclm.es

ABSTRACT

This article examines how recent transformation technologies have modified society and social patterns and developed the “new-economy” model. The new recent approach, built on economic bases, appeals to a new paradigm of the relations between the “users” in the digital economy. The author focuses on the working relations in the Uber case and the working conditions of its “riders”, who are nevertheless workers.

Moreover, the analysis goes in depth into legal qualification, working rights and the high level of platform’s control. These arguments lead the A. to the conclusion of a commodification of work in the cases examined and the prevalence of economic perspective over social rights. Finally, the A. argues that the approaches aimed at rethinking the traditional paradigms of work are not available in every cases, since value and alienation theory are still available for many of the new-economy workers, as in the Uber and other similar cases.

Keywords: Technological innovation; new-economy; workers and working conditions; commodification; economic freedom *vs.* fundamental social rights.

Lavoro e nuova economia: un primo approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber.

SOMMARIO: 1. L'economia digitale e le sue ambiguità. – 2. L'impulso prepotente del mercato nel modello europeo di economia digitale. – 3. Il lavoro nell'era della "gig-economy". – 4. La natura del rapporto di lavoro instaurato tra il lavoratore e la piattaforma. Il caso Uber e le prassi fraudolente. – 5. Un lavoratore alle dipendenze e sotto il controllo della piattaforma. – 6. Potere e vanità delle piattaforme virtuali. Condizioni di lavoro unilaterali e imposte dall'alto per i lavoratori di Uber. – 7. Il licenziamento come l'ultimo atto dell'autoritarismo del potere privato. – 8. La destrutturazione (e ricomposizione) dell'elemento collettivo tra i lavoratori della "nuova economia". – 9. La neolingua parlata dalla nuova economia. È possibile decodificarla utilizzando dei vecchi ripetitori?

1. L'economia digitale e le sue ambiguità.

Le trasformazioni tecnologiche degli ultimi decenni e l'enorme disponibilità di dati personali e geografici hanno favorito l'apertura di nuovi spazi virtuali ⁽¹⁾ di geografia mondiale e l'affermazione di nuovi modelli di consumo ⁽²⁾.

Negli spazi della post-modernità ⁽³⁾ si realizzano tra utenti brevissime operazioni di scambio (economico o di altro tipo), orientate alla prestazione di servizi⁴, alla produzione intellettuale, alla condivisione di beni o di contenuti immateriali, allo scambio di informazioni, rese possibili dagli strumenti della tecnologia digitale.

Nella modernità liquida ⁽⁵⁾ da una parte si generalizza il modello mercantile per valori e transazioni di ogni tipo ⁽⁶⁾, sul modello della

⁽¹⁾ M. Cherry, *Cyber Commodification*, *L. Rev.*, 2013, 381 ss. I. Maselli - K. Lenaerts - M. Beblavy, *Five things we need to know about the on-demand economy*, *CEPS Special Report*, 21 gennaio 2016, disponibile in <https://www.ceps.eu/publications/five-things-we-need-know-about-demand-economy>.

⁽²⁾ D. Boaventura de Sousa Santos, *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la postmodernidad*, Ed. Uniandes, Santafé de Bogotá, 1998, 29.

⁽³⁾ D. Harvey, *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu, Buenos Aires, 1998; D. Bell, *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, Nueva York, 1973.

⁽⁴⁾ Sul lavoro sul web, si vedano i recenti contributi di P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, e M. Forlivesi, *I Makers: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, *LLI*, 2015, vol. 1, 1.

⁽⁵⁾ Celebre espressione tratta dall'omonimo libro di Z. Bauman, *Modernità liquida*, Laterza, 2011.

⁽⁶⁾ Á. Martínez - Á. González-Tablas, *Aspectos más relevantes de la globalización económica*, in AA.VV., *La globalización económica. Incidencia en las relaciones sociales y económicas*, Barañano Cid M. (dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2002, 69-130., qui spec. 73.

soggettività individuale ⁽⁷⁾. Dall'altra, però, si aprono spazi di rottura della logica capitalista dominante, che al di fuori delle convenzioni proprietarie propongono l'affermazione di modelli radicalmente diversi, fondati sulla condivisione e sulla solidarietà.

All'interno di tale ambivalenza, favoriti dai grandi cambiamenti sociali e tecnologici descritti, dalla diffusione di internet a grande scala e dalla disponibilità di un'immensa quantità di dati personali e georeferenziati ⁽⁸⁾, si sviluppano fenomeni molto eterogenei, col nome di "on-demand economy", "sharing economy", "gig-economy", "1099 economy" ⁽⁹⁾, "participatory economy", "peer-to-peer economy" ⁽¹⁰⁾.

Il primo punto da chiarire è dunque chi e cosa compone il patch-working "nuova economia", quali sono i soggetti che vi operano, che tipo di attività realizzano e, nel caso in cui queste siano riconducibili ad una finalità di lucro, come si sviluppano al loro interno i rapporti di produzione ⁽¹¹⁾.

In quest'ultimo ambito in particolare le realtà sono le più variegate. Alcune imprese realizzano attività tradizionali utilizzando le nuove tecnologie e le piattaforme virtuali per facilitare la connessione con i loro clienti, impartire istruzioni o realizzare il controllo sulla prestazione, come Uber o Lyft nel settore dei trasporti. Altre ⁽¹²⁾ offrono i loro servizi direttamente online per mezzo di una piattaforma informatica, nella quale i vari utenti/lavoratori caricano dati o micro-compiti, che vengono organizzati dalla stessa piattaforma secondo gli schemi del lavoro agile e che rispondono alla flessibilità della domanda dei consumatori. Esistono poi altre piattaforme che funzionano come un semplice spazio virtuale di comunicazione tra "utenti" per la ricerca di determinati servizi, previo il pagamento di una commissione, o dove si condividono informazioni, file o dati in forma onerosa o gratuita.

⁽⁷⁾ D. Boaventura de Sousa Santos, *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la postmodernidad*, Ed. Uniandes, Santafé de Bogotá, 1998, 29.

⁽⁸⁾ G. Birgillito, *Metodi di map-matching per l'identificazione degli itinerari dei ciclisti*, "Tesi di Laurea" inedita, Università Alma Mater Studiorum di Bologna, 2016.

⁽⁹⁾ A. Aloisi, *Case study research on labour law issues arising from a set of "on-demand/gig economy platforms"*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2016, 37; J. Prass - M. Risak, *Uber, Taskrabbit and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 37; R. Smith - S. Leberstein, *Rights on Demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, NELP (National Employment Law Project), Settembre 2015, disponibile in <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>

⁽¹⁰⁾ J. Schor, *Debating the Sharing Economy. Essay, The Great Transition Initiative*, Tellus Institute, 2014.

⁽¹¹⁾ C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Working Paper ETUI, 2016.02, 17, disponibile in <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>.

⁽¹²⁾ Un elenco dei servizi offerti da questi nuovi attori in www.collaborativeconsumption.com.

L'arcipelago di soggetti che si muovono nel “mare magnum” della nuova economia è amplissimo. Il presente lavoro restringe il campo visivo alla condotta di alcuni soltanto di essi, i quali, realizzando attività lucrative, instaurano dei rapporti di produzione e di lavoro con gli “esecutori materiali” dei loro prodotti o servizi. L'indagine si spinge allora a comprendere che tipo di relazioni giuridiche s'instaurano tra questi e l'impresa madre, al di là delle qualificazioni giuridiche del contratto, incentrandosi in particolare sul noto caso Uber, e quali sono gli scopi ultimi della condotta delle imprese analizzate, che cercano di mimetizzarsi con altri attori di questa realtà liquida. Infine, l'analisi si propone di rispondere alla domanda se effettivamente i rapporti di produzione impongano un vero cambiamento di paradigma dello stesso diritto del lavoro o se invece essi possano essere letti inforcando gli occhiali delle ordinarie ricostruzioni esegetiche dei rapporti di produzione, posto che non tutto ciò che appare nuovo, in fondo, realmente lo è.

2. L'impulso prepotente del mercato nel modello europeo di economia digitale.

L'economia digitale ha suscitato anche l'interesse delle istituzioni europee, che in distinte comunicazioni – sulle piattaforme digitali ⁽¹³⁾ e sulla creazione di un mercato unico digitale ⁽¹⁴⁾ – hanno messo in risalto la necessità di aprire un mercato interno virtuale, che si affianca al mercato comune europeo ⁽¹⁵⁾. Non è ben chiaro cosa la Commissione sottintenda, considerato che quelli prestati online non sono null'altro che beni e servizi realizzati all'interno di spazi di mercato, la cui unica nota distintiva è eventualmente – e solo in alcuni casi – la loro dematerializzazione, l'organizzazione della forma di produzione e la modalità di inserimento nel mercato.

L'obiettivo della Commissione Europea appare più chiaro quando, utilizzando l'accattivante espressione “Digital Single Market Strategy ⁽¹⁶⁾, torna

⁽¹³⁾ COM (2016) 180 final, *Communication on Digitising European Industry – “Reaping the full benefits of a Digital Single Market”*.

⁽¹⁴⁾ COM (2016) 288/2 del 25 maggio 2016, *Online Platforms and the Digital Single Market Opportunities and Challenges for Europe*.

⁽¹⁵⁾ La creazione di un mercato unico digitale si propone come una delle dieci priorità politiche dell'Unione Europea, secondo quanto affermato nel sito istituzionale della Commissione Europea *Digital Single Market. Digital Economy & Society*, disponibile in <https://ec.europa.eu/digital-single-market/node/78515#Article>.

⁽¹⁶⁾ Documento della Commissione Europea sul Lavoro Digitale del 6 giugno 2016, disponibile in http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_es.

a sottolineare l'importanza di investire nel "lavoro agile" ⁽¹⁷⁾ e nelle "nuove forme di lavoro" (il telelavoro, il lavoro flessibile e il lavoro a chiamata), che si tradurrebbero in un aumento della competitività e delle entrate, grazie all'opportunità di "monetizzare qualunque cosa, dalla casa vuota alla macchina" ⁽¹⁸⁾. Per raggiungere tale obiettivo, propone l'investimento cospicuo di 50 bilioni di euro dei fondi pubblici e privati per ricavare dei benefici economici stimati attorno ai 415 bilioni di euro all'anno, insieme alla creazione (futura e incerta) di centinaia di posti di lavoro ⁽¹⁹⁾.

Di fronte a tali dati, è comprensibile porsi più di una domanda circa la contropartita che verrà esatta in cambio della distribuzione dei benefici economici prospettati e della creazione di posti di lavoro difficilmente quantificabili. Il dubbio è che questi doni (solo ipotetici) portati dal mercato somiglino piuttosto a un Cavallo di Troia per la "città del lavoro" ⁽²⁰⁾ e l'intuizione guida verso una maggiore attenzione alle diffidenti parole di Laocoonte: "Timo Danaos et dona ferentes!".

In effetti, la Commissione non si allontana dalla logica mercantile quando scioglie i lacci che ostacolano la concorrenza senza fare alcun riferimento alla dimensione sociale. Le garanzie del lavoro e la protezione dal ricorso fraudolento al lavoro autonomo e dalla concorrenza al ribasso sui costi sociali non vengono trattate in nessun passaggio dei suoi documenti, riconfermando così indirettamente che lo spazio europeo è una zona di libero mercato in fase di espansione nel quale le libertà economiche prevalgono sui diritti sociali ⁽²¹⁾.

In effetti, nelle sue comunicazioni la Commissione Europea sembra impegnata a chiarire quali sono le condizioni richieste alle varie piattaforme per accedere ai mercati, mal celando il debole sviluppato verso queste nuove forme di produzione ⁽²²⁾ con l'argomento dell'ostacolo alla libera concorrenza che supporrebbero gli interventi pubblici (legali o collettivi) ispirati a logiche

⁽¹⁷⁾ Definizione in linea con la proposta italiana di regolazione del lavoro autonomo. A questo proposito si legga M. Tiraboschi, *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. Dagnino - M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2016, 50, 3-7.

⁽¹⁸⁾ Documento del World Economic Forum di gennaio 2016, *The Future of Jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth Industrial Revolution*, disponibile in http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

⁽¹⁹⁾ Comunicazione della Commissione Europea, del 2 giugno 2016. I. Maselli - K. Lenaerts - M. Beblavy, *Five things we need to know about the on-demand economy*, cit.

⁽²⁰⁾ In ricordo della celebre espressione di B. Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, 1997.

⁽²¹⁾ N. Castelli, *Contrato, consenso y representación*, cit., 185.

⁽²²⁾ W. Kowalsky, *What a wonderful new world: the Sharing Economy*, in *Social Europe* 13 giugno 2016, disponibile in <https://www.socialeurope.eu/2016/06/wonderful-new-world-sharing-economy/>

antagonistiche ⁽²³⁾. Così facendo, apre il cammino alla più ampia deregolazione e insignisce la “corporate governance” del vessillo di soggetto privilegiato per il governo privato dei processi economici e sociali ⁽²⁴⁾.

L'altra faccia della moneta è la legittimazione della regolazione unilaterale e autoritaria dei rapporti di lavoro e l'applicazione di penose condizioni di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici, come dimostra il notorio caso Uber ⁽²⁵⁾.

3. Il lavoro nell'era della “gig-economy”.

La necessità di comprendere come si articolano i rapporti di produzione nella nuova economia conduce a scandagliare il lavoro che nasce e si sviluppa all'interno delle piattaforme informatiche: quello che, con un anglicismo ricorrente, viene denominato *crowdwork* e *work-on-demand-via-app* ⁽²⁶⁾.

Il *crowdwork*²⁷ designa il lavoro realizzato da un gruppo di lavoratori della rete in favore dei clienti che si registrano e che hanno accesso alla piattaforma informatica. Questa lo fraziona in compiti semplici e ripetitivi ⁽²⁸⁾, in una sorta di nuovo taylorismo, o più complessi: la pubblicazione di post sui social network, la traduzione di testi brevi, la trascrizione di registrazioni audio o la creazione di un logo, lo sviluppo di un software o di un sito internet.

Il *work-on-demand-via-app* è invece una versione aggiornata del lavoro chiamata e consiste nella realizzazione di un'attività o di un servizio tradizionale, come il trasporto o il lavoro domestico, che viene richiesto dai clienti iscritti alla piattaforma per mezzo di un *click* ⁽²⁹⁾; utilizzando la

⁽²³⁾ A. Guamán Hernández, *Derecho del trabajo y legislación de defensa de la competencia*, Thomson Aranzadi, 2008.

⁽²⁴⁾ N. Castelli, *Contrato, consenso, representación*, Bomarzo, 2014, 185.

⁽²⁵⁾ D. Boaventura de Sousa Santos, *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la postmodernidad*, cit., 103.

⁽²⁶⁾ V. De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, *Conditions of Work and Employment Series*, OIL, 2015, n 71; G. Valenduc - P. Vendramin, *Work on the digital economy: sorting the old from the new*, *ETUC Working Paper*, 2016, 3 ss.

⁽²⁷⁾ Il termine *crowd-work* venne ideato per la prima volta da J. Howe, *The rise of Crowdsourcing*, *Wired Magazine*, 14 giugno 2006, disponibile in <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>

⁽²⁸⁾ A. Aloisi, *Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*, cit.

⁽²⁹⁾ R. Fast.Coexist.com, disponibile in <http://www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>; Smorto G., *I contratti della sharing economy*, *Foro it.*, 2015, V, 3-15.; E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ on-demand economy*, *Adapt Labour Studies*, giugno 2015.

geolocalizzazione e la connessione internet, la piattaforma sua volta si mette in contatto coi lavoratori disponibili, i quali realizzano il servizio.

Gli attori di questo nuovo scenario sono già noti al grande schermo: Uber, Lyft e Sidecar nei trasporti, Postmates, nella spedizione, Handy, Taskrabbit, Carr.com, nel lavoro domestico, Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Crowdsource, Clickworker, nei servizi di crowdworking. Sono imprese che si muovono all'interno del mercato globale con l'appoggio di grandi investitori (tra i quali Instagram, Whatsapp, Youtube, Dropcam, Uber, Waze, Siri) ⁽³⁰⁾ e che ricavano ingenti benefici economici ⁽³¹⁾, legati fundamentalmente ai risparmi sui costi della produzione e del lavoro, resi possibili grazie delocalizzazioni che vengono realizzate per mezzo della tecnologia digitale (specialmente nel crowdworking) ⁽³²⁾.

Queste imprese hanno allora finalità di lucro, elemento che permette di chiarire la prima grande ambiguità all'interno della quale si muovono molte delle imprese della “new economy”, differenziando l'economia di mercato da quella collaborativa. Quest'ultima, infatti, alla quale non appartengono di per certo le imprese analizzate, si realizza fuori dai mercati tradizionali e favorisce l'accesso temporaneo a beni o servizi sottoutilizzati, come il *bike* o il *car-sharing*, senza ricercare la accumulazione del capitale in spazi solidari e il cui unico obiettivo è il soddisfacimento di necessità comuni.

Come si approfondirà nel corso dell'analisi, quest'argomento è stato utilizzato dalle imprese di trasporti Uber e Lyft, per occultare le condotte fraudolente tanto in materia di concorrenza quanto, soprattutto, sulle norme lavoristiche, ricevendo più di una condanna da parte di distinti tribunali del lavoro degli Stati Uniti e del Regno Unito ⁽³³⁾.

Detto elemento acquisisce una rilevanza ancora maggiore se si considera il numero di lavoratori coinvolti in questo mercato e le ragioni per le quali essi cercano un lavoro nel mondo del *crowdworking*. Sono approssimativamente 20.000, molti prestano lavoro informale ⁽³⁴⁾ e, secondo

⁽³⁰⁾ C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, cit., 14 ss.

⁽³¹⁾ Il servizio Postmates ha aumentato il numero di spedizioni da 500.000 a 1.5 milioni in 30 settimane dal 2014 al 2015. La compagnia Handy è cresciuta da 3 milioni a 52 milioni di dollari in due anni. J. Hall - A. Krueger, *An analysis of the Labour Market for Uber's driver-partners in the United States*, Working Paper Princeton University, Gennaio 2015, disponibile in https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf.

⁽³²⁾ D. Boaventura de Sousa Santos, *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la postmodernidad*, cit., 106.

⁽³³⁾ Per una panoramica completa delle controversie pendenti negli Stati Uniti, M. Cherry, *Beyond Misclassification? The digital transformation of work*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2015, 37.

⁽³⁴⁾ J. Berg, *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 37.

uno studio realizzato con i lavoratori della compagnia Amazon Mechanical Turk, sono mossi dall'illusoria speranza di ricercare una forma di conciliazione tra la vita familiare e lavorativa, di completare le entrate di altri lavori, a loro volta mal retribuiti, o di incontrare una via d'uscita alla disoccupazione, in attesa di un lavoro migliore che, tuttavia, come Godot, non compare ⁽³⁵⁾.

L'attività realizzata da queste piattaforme pone poi altri interrogativi di ordine più strettamente giuridico: la natura del servizio prestato, la relazione contrattuale instaurata con i providers, dietro il *nomen iuris*, e le condizioni di lavoro realmente applicate. Questi elementi, congiuntamente considerati, permetteranno forse di comprendere se, dietro l'etichetta del "nuovo", si nasconde la riesumazione di vecchie regole di gestione unilaterale e autoritaria del lavoro.

4. La natura del rapporto di lavoro instaurato tra il lavoratore e la piattaforma. Il caso Uber e le prassi fraudolente.

Una volta puntualizzato che le imprese descritte, alle quali si limita il campo di osservazione del presente lavoro, agiscono all'interno dell'economia di mercato, la prima questione da chiarire è il ruolo rivestito dalla piattaforma all'interno dell'organizzazione dell'impresa. In particolare, occorre verificare se essa è solo uno strumento per mettere in contatto clienti e *providers* ⁽³⁶⁾ o se, invece, è lo strumento utilizzato per assicurare la realizzazione del servizio all'interno del mercato e per esercitare i poteri datoriali di direzione e controllo sui lavoratori. Questa prima questione si riconnette a una seconda: se i *providers*/lavoratori ⁽³⁷⁾ mantengono una relazione autonoma con l'impresa, come nel primo caso, o se invece sono suoi lavoratori subordinati.

A tal proposito, esemplare per chiarezza e ripercussione mediatica è il caso di Uber; come già anticipato, di fronte ad un fenomeno così eterogeneo è difatti è preferibile un'approssimazione casistica, nonostante essa possa condurre a risultati solo parziali.

Uber è stata destinataria di un provvedimento che ha considerato negativamente la sua condotta, emesso dalla Inspección de Treball de

⁽³⁵⁾ Come dimostra il documentario realizzato da Bassam Tariq, *Turking for a living. The world of Amazon's Marketplace for work*, disponibile in <https://www.youtube.com/watch?v=BiPm9E5x4DE>

⁽³⁶⁾ Amazon Mechanical Turk, Punto 4 e) del contratto. A tal proposito si rinvia anche a A. Todolí, *El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, IUSLabor, 2015, 3, 3 ss.

⁽³⁷⁾ J. Prassl - M. Risak, *Uber, Taskrabbit, & Co.*, cit., 10.

Catalunya ⁽³⁸⁾, e di una severa condanna riportata in particolare nei procedimenti giudiziari più noti, dinanzi rispettivamente al Tribunale della California, il primo, e a quello di Londra, il secondo. A questi si somma la pendenza di una questione pregiudiziale interposta dinanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea ⁽³⁹⁾ dal Juzgado Mercantil n. 3 di Barcellona, che ricorrendo alla prospettiva del diritto della concorrenza ha sollevato il quesito concernente l'obbligo per la piattaforma di dotarsi di un'autorizzazione amministrativa previa al fine di prestare il servizio di trasporto.

Come dimostrano le recenti sentenze ⁽⁴⁰⁾, gli argomenti di Uber sono un evidente artificio linguistico, dal momento che si fondano su un assioma non rispondente al vero ⁽⁴¹⁾. Secondo la ricostruzione dell'impresa, la piattaforma sarebbe un semplice strumento informatico che vende software e dunque non le si applicherebbero le norme sulla concorrenza che prevedono un sistema di licenze per la prestazione del servizio. Peraltro, l'impresa si dichiara estranea al rapporto tra il cliente e il provider o il *tasker* ⁽⁴²⁾ e all'applicazione delle norme lavoristiche.

Tuttavia, come afferma sagacemente il Tribunale britannico, la descrizione di Uber come un mosaico di utenti connessi per mezzo di una piattaforma comune che realizzano un servizio di trasporto sfiora la fantascienza: se si ammettesse tale ricostruzione, il driver raggiungerebbe un accordo con una persona a lui sconosciuta (considerato che Uber possiede tutti i dati del cliente), per realizzare un itinerario che non conoscerà sino al momento nel quale realizza effettivamente il servizio e senza poter negoziare le sue condizioni, tra cui il prezzo, che viene determinato esclusivamente dall'impresa.

⁽³⁸⁾ Documento del 9 marzo 2015.

⁽³⁹⁾ Si tratta del caso n. 929/2014D2 (ordinario) del 17 giugno 2015.

⁽⁴⁰⁾ Si vedano i casi sollevati davanti al Tribunale della California O'Connor versus Uber Techs y Cotter versus Lyft, sfavorevoli per le due grandi compagnie, che ricevono una condanna, ma che hanno raggiunto con i lavoratori un accordo extragiudiziale rispettivamente di 100 e 12 milioni di dollari. Uno sviluppo simile han avuto il caso Otey versus Crowdfunder. Un approfondimento sul punto in A. Aloisi, *Case study research on labour law issue arising from a set of "on-demand/ gig economy" platforms*, cit., e M. Cherry, *The digital transformation of work*, cit., che analizza le domande giudiziali pendenti contro le imprese della on-demand economy.

⁽⁴¹⁾ Approfondisce tali aspetti B. Rogers, *Employment as a legal concept*, *Temple University Legal Studies Research Paper* n. 2015-33, disponibile in http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2641305

⁽⁴²⁾ Nelle condizioni di contratto di Amazon Mechanical Turk (punto 2), TaskRabbit (parte 1), Uber (punto 2) e Lyft Terms of Service, (8 febbraio del 2016), disponibili rispettivamente in <https://www.taskrabbit.com/terms>; <https://www.uber.com/es/legal/terms/us/>; <https://www.lyft.com/terms> (ultimo accesso 8 luglio 2016).

È allora di tutta evidenza che non esiste nessun accordo tra i clienti e gli autisti, i quali costituiscono il core-business dell'impresa di trasporto. Uber è allora il soggetto che converte in merce il servizio e lo introduce nel mercato, che ricava benefici economici e commerciali dalla sua commercializzazione, che adotta tutte le decisioni economiche, commerciali e strategiche (il prezzo di ciascun tragitto, l'ambito geografico di realizzazione del servizio, le sue condizioni di utilizzo) e, infine, in accordo con la pronuncia del Tribunale della California, quella che vende "rides" e non "softwares".

Questi elementi scoperciano allora un vero e proprio vaso di Pandora, posto che rivelano dei dettagli allarmanti sul sistema di frode messo in campo e sull'assoluta assenza di protezione dei lavoratori. Il secondo punto da chiarire è allora se il rapporto tra il conduttore e la piattaforma abbia natura lavoristica, questione risolta positivamente dalle sentenze citate sulla base di alcuni elementi: l'assenza di un'organizzazione d'impresa autonoma dei lavoratori, l'eterodirezione, l'alienità della prestazione e l'assunzione del rischio da parte di Uber.

5. Un lavoratore alle dipendenze e sotto il controllo della piattaforma.

Nonostante Uber (e, secondo le recenti pronunce dei tribunali, anche altre imprese della "new-economy") neghi l'esistenza di un rapporto di lavoro con i conducenti, essa esercita su di loro un penetrante potere di direzione e controllo, rappresentando una commedia dell'assurdo: nonostante la sua ricostruzione, non esiste infatti un'organizzazione d'impresa autonoma in capo al singolo lavoratore ⁽⁴³⁾.

Uber mantiene un elevato livello di controllo sulle forze di produzione – dato che sceglie la forza lavoro, la controlla e decide unilateralmente l'assegnazione dei compiti corrispondenti – sull'utilizzo dei mezzi di produzione, come il tipo di veicolo e le sue condizioni d'uso ⁽⁴⁴⁾ (la pulizia e la carrozzeria) e finanche sul modo di produzione, ossia la forma nella quale organizza l'attività economica.

Quanto al primo punto, l'impresa contratta la forza di lavoro e la utilizza nel processo produttivo comprando non tanto il tempo del lavoratore,

⁽⁴³⁾ Come brillantemente descritto da G. Debord, *La sociedad del espectáculo*, Ed. Naufragio, Santiago de Chile, 1995.

⁽⁴⁴⁾ J.E. De Resende Chaves Júnior, *Caso Uber: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o Mercado*, 28 aprile 2016, disponibile in <http://justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e-para-o-mercado/>

quanto il diritto di utilizzare le sue capacità durante un certo tempo. I conducenti sono sottoposti a un processo di selezione nel quale devono accreditare il possesso di una serie di credenziali decise dall'impresa, come la patente di guida, l'assicurazione dell'auto o certe conoscenze geografiche ⁽⁴⁵⁾, che vengono accertate per mezzo di un test.

Uber realizza altresì un controllo penetrante e invasivo sulla forza lavoro per mezzo della combinazione tra tecnologia e fattore umano, che, resta a disposizione dell'impresa durante un certo tempo.

Da una parte impone che tutte le interazioni tra clienti e lavoratori si realizzino all'interno della piattaforma, in modo tale da controllarla nel suo complesso. Utilizzando i dati del satellite, controlla in ogni momento dove si trovano i veicoli e i lavoratori e i tragitti percorsi, identifica il conducente più vicino e gli assegna il "ride". Dall'altra parte, con il punteggio che gli stessi clienti assegnano al servizio nella pagina web, controlla *ex post* sia il loro grado di soddisfazione che la corretta realizzazione del servizio e, al contempo, utilizza tali valutazioni come meccanismo premiale per assegnare i compiti meglio retribuiti ai lavoratori con il punteggio più alto, o come sistema sanzionatorio, per disattivare l'account del lavoratore improduttivo secondo il mercato.

Uber realizza anche un elevato controllo sulle modalità di svolgimento della prestazione, in quanto determina il modo, il tempo e il luogo della prestazione. Per mezzo delle tecnologie GPS, impartisce istruzioni sull'itinerario, sui comportamenti dei conduttori nei confronti dei clienti – che devono accoglierli "con un grande sorriso e con una stretta di mano ⁽⁴⁶⁾ – sulla tipologia, sul volume della musica e sugli accessori disponibili. Tali prassi si ripetono in altre imprese della "nuova economia": sia in quelle che prestano servizi per mezzo del lavoro a chiamata, che in quelle di *crowdworking*. Le prime utilizzano le nuove tecnologie per controllare che i lavoratori arrivino in tempo, che non restino connessi ai social network o che non realizzino chiamate durante l'orario di lavoro⁴⁷; le altre, come Amazon Mechanical Turk,

⁽⁴⁵⁾ Dati che vengono riportati in A. Ginés I Fabrellas – S. Gálvez Duran, *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, *InDret: Revista para el Análisis del Derecho*, 2016, 1, 22 ss.

⁽⁴⁶⁾ Secondo le condizioni di contratto di Lyft, disponibili in <http://www.lyft.com/safety> (ultimo accesso dell'8 luglio 2016). I conduttori di Uber nella città di Barcellona ricevettero istruzioni in senso simile. A tal proposito, A. Ginés I Fabrellas - S. Gálvez Duran, *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, cit., 22.

⁽⁴⁷⁾ C. Said, *Honor lands 20 Million for senior in-home care agency*, in *San Francisco Chronicle*, del 2 aprile 2015, disponibile in <http://www.sfchronicle.com/business/article/Honor-lands-20-million-for-senior-in-home-care-6173606.php>.

TaskRabbit o Clickworker ⁽⁴⁸⁾, determinano anche come caricare il lavoro sulla piattaforma informatica e che informazione fornire ⁽⁴⁹⁾.

Infine, come accerta la stessa sentenza del Tribunale di Londra, Uber detiene il controllo esclusivo sulla forma di organizzare l'attività economica. Da un lato controlla in modo esclusivo la totalità dei rapporti di produzione per mezzo della piattaforma informatica: gestisce l'informazione chiave (i dati dei passeggeri) e la realizzazione della prestazione, irroga sanzioni disciplinari in caso di violazione delle sue direttive e determina il prezzo del servizio. Dall'altro, nelle condizioni di contratto esclude espressamente che i lavoratori possano realizzare autonomamente la prestazione o mantenere contatti con i clienti. Così facendo, entra ancora una volta in contraddizione con la commedia dell'assurdo che pretende di recitare.

In tal modo si svela l'arcano: se il lavoratore difetta di una propria organizzazione per realizzare il servizio ed è obbligato ad accettare le condizioni di produzione, è lo stesso Uber il soggetto che assume il rischio della sua attività produttiva: è proprietario della piattaforma virtuale, acquista i cellulari che consegna ai conducenti per la prestazione del servizio, assume i costi di manutenzione e di riparazione del servizio ed è il titolare della polizza assicurativa che copre i rischi di incidente per i conducenti e i clienti ⁽⁵⁰⁾.

6. Potere e vanità delle piattaforme virtuali. Condizioni di lavoro unilaterali e imposte dall'alto per i lavoratori di Uber.

Il lavoratore incontra un altro ostacolo nell'esercizio del sedicente lavoro autonomo all'interno della giungla del mercato. Se fosse realmente libero di agire senza alcun condizionamento esterno, come le imprese cercano di dimostrare, sarebbe padrone del proprio lavoro. Tuttavia, la sua libertà sparisce nello stesso momento in cui il nostro Orfeo, di ritorno dal regno di Ade per recuperare Euridice, la guarda in viso e lei sparisce.

La flessibilità e l'indipendenza del lavoratore è quindi più apparente che reale e si rivela null'altro che un'operazione di marketing ⁽⁵¹⁾. Quello che realmente accade all'interno di Uber (e di altre imprese della new-economy) è

⁽⁴⁸⁾ Condizioni di contratto di Clickworker, disponibili in <http://www.clickworker.com/en/about-us/clickworker-crowd> (ultimo accesso dell'8 luglio 2016).

⁽⁴⁹⁾ Condizioni di contratto di Amazon Mechanical Turk, Punti 3 b) e d).

⁽⁵⁰⁾ A. Ginés i Fabrellas - S. Gálvez Duran, *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, cit., 27.

⁽⁵¹⁾ Boavenura de Sousa Santos, *La embestida de la derecha y su relación con el fascismo financiero*, intervista del 6 luglio 2016, pubblicata nel giornale online elviejotopo.com.

l'esercizio unilaterale, rafforzato e continuativo dei poteri di direzione e controllo dell'imprenditore: sia nella definizione delle regole alle quali il lavoratore deve attenersi, sia nella determinazione delle condizioni di lavoro, sia nella decisione di mettere fine al rapporto di lavoro. Questi elementi si traducono in un'effettiva condizione di alienità nella realizzazione della prestazione, che si evidenzia chiaramente rispetto ad alcuni dei suoi elementi più caratteristici: la retribuzione e le condizioni di contratto, la relazione con il mercato e l'assunzione del rischio d'impresa.

Uber impone unilateralmente le condizioni contrattuali, si riserva il diritto di cambiarle in maniera totalmente discrezionale e costruisce, con un ordito di articolate formule giuridiche, un meccanismo di accettazione tacita delle clausole, legata al continuativo utilizzo della piattaforma ⁽⁵²⁾.

Nonostante le condizioni di contratto affermino a grandi lettere che i lavoratori sono "independent contractors", essi sono strutturalmente integrati nell'organizzazione imprenditoriale sotto una condizione di dipendenza giuridica ⁽⁵³⁾. In effetti, è l'impresa quella che impone indirettamente un orario e quella che – come conferma il documento della Inspecció de Treball de Catalunya – stabilisce unilateralmente un sistema de produttività che impone ai lavoratori di restare connessi un numero minimo di ore al giorno o alla settimana. Essa ripartisce altresì i compiti, definisce il luogo di realizzazione della prestazione e il prezzo ⁽⁵⁴⁾ e riceve il pagamento del cliente, sia direttamente sulla piattaforma, sia per mezzo di parti terze ⁽⁵⁵⁾. Peraltro, fissa unilateralmente il livello salariale, in accordo a parametri di mercato che essa stessa stabilisce, come la distanza percorsa, il luogo, il tempo e la domanda del servizio, e tramite un algoritmo da lei controllato ⁽⁵⁶⁾.

La piattaforma definisce in modo unilaterale anche la regolazione delle condizioni di lavoro, libera della scomoda presenza del soggetto collettivo, impone delle condizioni di lavoro dotate di un elevatissimo grado di

⁽⁵²⁾ Condizioni di contratto di Amazon Mechanical Turk, Uber (punto 1), Lyft (punto 1) e TaskRabbit (parte 8).

⁽⁵³⁾ A. Ginés i Fabrellas - S. Gálvez Duran , *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, cit., 24.

⁽⁵⁴⁾ Condizioni di contratto di TaskRabbit, disponibile in <https://support.taskrabbit.co.uk/hc/en-gb/articles/208056003-How-Does-Pricing-Work->

⁽⁵⁵⁾ Condizioni di contratto di Uber (punto 4), Lyft (punto 3), TaskRabbit (parte 4) e di Amazon Mechanical Turk, punto 3 d).

⁽⁵⁶⁾ In TaskRabbit, per esempio, quando il lavoratore termina il suo compito, il cliente riceve una mail dettagliata con il numero di ore effettuate e il prezzo totale del servizio. Su quest'aspetto A. Rosenblat - L. Stark, *Uber's drivers: information asymmetries and control in dynamic work*, presentato nel workshop organizzato dal CEPS *Labour in the on-demand economy* (23-25.11.2015), disponibile in <http://ssrn.com/abstract=2686227>

flessibilità, pretende una disponibilità costante e immediata dei lavoratori sotto la minaccia di dar loro il benservito, offrendo il lavoro ad altri.

Il grado di unilateralità nella determinazione delle condizioni di lavoro si apprezza, peraltro, in tutta la sua evidenza, nella definizione della retribuzione del lavoratore, chiara manifestazione dell'appropriazione da parte del datore di lavoro dei risultati dell'attività produttiva ⁽⁵⁷⁾.

Per espressa determinazione contrattuale, l'impresa decide che il pagamento resti sospeso sintantoché il cliente non accetta il servizio, autorizzandolo a cancellare la richiesta in qualunque momento ⁽⁵⁸⁾ con il pagamento della parte corrispondente alla commissione di cancellazione.

A questi elementi, sui quali i lavoratori non hanno alcun controllo ⁽⁵⁹⁾, deve aggiungersi che la retribuzione percepita dai lavoratori di Uber – e in generale dai lavoratori della “new-economy” – è molto bassa. I lavoratori di Amazon Mechanical Turk vengono, per esempio, pagati a cottimo: tra 1 e 5 centesimi di dollaro per ciascuna “task” completata, il 70% di loro a 5 centesimi e il 90% a meno di 10 centesimi, per un totale approssimativo di due dollari l'ora ⁽⁶⁰⁾, ben al di sotto di un salario decente.

Quanto, poi, al rapporto con il mercato, la piattaforma Uber (alla pari di altre piattaforme digitali) mantiene una relazione esclusiva, che si esprime nel controllo totale della strategia imprenditoriale e delle condizioni di vendita del suo servizio sul mercato. Si riserva così il diritto di modificare unilateralmente il prezzo del servizio, pubblicandolo nella sua pagina web ⁽⁶¹⁾ e mantiene una totale discrezionalità sulla fissazione o sulla modifica della commissione di servizio che viene applicata all'utente per l'intermediazione realizzata, sulla base di fattori da lei stessa decisi, come la zona geografica, il bacino d'utenza, le fasce orarie, il prezzo di mercato legato alla domanda del servizio ⁽⁶²⁾.

⁽⁵⁷⁾ J. Prassl - M. Risak, *Uber, Taskrabbit, & Co.*, cit.

⁽⁵⁸⁾ Condizioni di contratto di Uber, punto 4, y de Amazon Mechanical Turk, 3 a) e b).

⁽⁵⁹⁾ Condizioni di contratto di Amazon Mechanical Turk, 3 a).

⁽⁶⁰⁾ Eurofound, *New forms of employment*, 2015, 115 ss., disponibile in http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

M. Cherry, *Working for (virtually) minimum wage: applying the fair labour standards act in Cyberspace*, *Alabama Law Review*, 2009, 5, 1077-1109.

⁽⁶¹⁾ Condizioni di contratto di Lyft, punto 3.

⁽⁶²⁾ Condizioni di contratto di Uber, punto 4.

Aggiunge così un ultimo decisivo tassello al processo di mercificazione del lavoro, il cui prezzo definisce sulla base della domanda di mercato, alla pari di qualunque altra merce ⁽⁶³⁾.

7. Il licenziamento come l'ultimo atto dell'autoritarismo del potere privato.

Nella prospettiva mercantilistica, il licenziamento, come atto unilaterale estintivo del rapporto di lavoro, si misura esclusivamente in funzione dei parametri economici forniti dal mercato ⁽⁶⁴⁾ e la posizione del lavoratore resta totalmente sottomessa alla volontà di un imprenditore che si riconosce come soggetto creatore di ricchezza.

Quest'elemento è particolarmente evidente nel mondo della nuova economia.

Uber e le imprese della “new economy” si riappropriano pienamente della “licencia para despedir” ⁽⁶⁵⁾, che esercitano sostanzialmente senza alcun limite esterno. Privilegiando il contratto e riconducendo fittiziamente il rapporto a una relazione “inter pares”, traducono il licenziamento nella risoluzione di un contratto di diritto civile, senza nessun tipo di formula risarcitoria o di preavviso, blindandolo di fronte a un controllo successivo, collettivo o giudiziale.

Come dimostrano le denunce dei lavoratori e gli stessi documenti delle imprese – come il “Best practices for Tasker Success” ⁽⁶⁶⁾, che determina tanto le obbligazioni del lavoratore quanto le relative sanzioni, tra le quali la sospensione dell'accesso allo spazio virtuale dell'impresa – le piattaforme detengono il completo controllo sulla disattivazione dell'account del lavoratore, che di fatto è un licenziamento in piena regola perché pone termine al rapporto di lavoro: blocca di fatto l'accesso del lavoratore alla piattaforma e la possibilità stessa di ricevere i compiti da eseguire ⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶³⁾ C. Palomeque López, *Derecho del trabajo e ideología*, Akal, 1980, 10 ss.; A. Baylos, *Derecho del trabajo. Modelo para armar*, Trotta, 1991.

⁽⁶⁴⁾ A. Baylos - J. Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, 2009, 30 ss.; A. Jeammaud, *Mercado de trabajo y Derecho del Trabajo*, RDS, 2007, 39, 9 ss.

⁽⁶⁵⁾ Brillante espressione di U. Romagnoli, “Licencia para despedir”, *Revista de la Fundación 1º de Mayo*, 2012, 36, 16.

⁽⁶⁶⁾ La guida “Best Practices for Tasker Success” è parte integrante delle condizioni generali di contratto di TaskRabbit (del 1 Marzo 2016) ed è disponibile su <https://www.taskrabbit.com/guidelines>.

⁽⁶⁷⁾ Condizioni di contratto di Amazon Mechanical Turk, punto 11, e de TaskRabbit, parte 8.

Come numerosi casi giurisprudenziali ⁽⁶⁸⁾ hanno riconosciuto, si tratta di un licenziamento illegittimo, per ragioni formali e sostanziali.

La disattivazione è immediata e non viene quasi mai preceduta da una comunicazione scritta, salvo – solo in alcuni casi – l’invio di una mail o di un messaggio al cellulare, che non dà nessuna garanzia di ricezione, né tantomeno viene accompagnata da una motivazione scritta, ostacolando la già difficile tutela giudiziale del lavoratore.

Da un’analisi dei forum di discussione dei lavoratori ⁽⁶⁹⁾, le principali cause alla base dei licenziamenti irrogati risiederebbero nelle regole di mercato (la soppressione del servizio), nell’insoddisfazione dei clienti, secondo dei parametri molto ristretti decisi dall’impresa (nel caso di Uber, una votazione di 4.6 su un massimo di 5 o la presentazione di reclami o di lamentele dei clienti) e nelle ragioni legate alla realizzazione della prestazione o alla persona del lavoratore: irregolarità dei documenti, indisponibilità del lavoratore o la sua inattività per più di novanta giorni ⁽⁷⁰⁾, o comportamenti contrari al codice di comportamento o alle indicazioni dell’impresa (nel caso di Uber, per esempio, fermare il veicolo per strada o scegliere i passeggeri).

Uno dei punti più problematici di queste piattaforme è poi la totale arbitrarietà del licenziamento dettato da una valutazione negativa del servizio da parte dei clienti, sulla quale i lavoratori non hanno alcun controllo ⁽⁷¹⁾; non può dunque escludersi che esso sia dettato da scelte irrazionali o che abbia alla base ragioni discriminatorie.

Tali prassi sono in aperto contrasto con i principi fondamentali del diritto del lavoro nazionale e sopranazionale, con le Convenzioni OIL (in particolare la Convenzione OIL n. 158 sul licenziamento) con la stessa costruzione internazionale del lavoro decente: il diritto al lavoro e alla stabilità nell’occupazione, il diritto ad una congrua motivazione del licenziamento che abbia a fondamento una giusta causa e al congruo preavviso, ad una tutela giudiziale effettiva, garantita dalla motivazione dell’atto impugnato e dalla

⁽⁶⁸⁾ Si vedano a titolo esemplificativo i casi interposti dinanzi al Tribunale della California O’Connor versus Uber Techs (N.D. Cal. 2014) e Cotter versus Lyft (N.D. Cal. 2015).

⁽⁶⁹⁾ Turkoicon è una piattaforma virtuale nella quale si iscrivono i lavoratori di Amazon Mechanical Turk per condividere informazioni di diverso tenore: il processo produttivo dell’impresa, le condizioni di lavoro e i programmi utilizzati. E’ possibile consultarla su <http://turkoicon.ucsd.edu>. Un forum permette peraltro che i lavoratori interagiscano tra loro in maniera informale e contribuisce a creare una rete di solidarietà. Le ideatrici della piattaforma sono M. Silberman e L. Irani, “Operating an employer reputation sistem: lessons from Turkoicon, 2008-2015”, *Comparative Labour Law&Policy Journal*, 2016, 37.

⁽⁷⁰⁾ Condizioni di contratto di TaskRabbit.

⁽⁷¹⁾ J. Prassl - M. Risak, Uber, *Taskrabbit, & Co.*, cit.; M. Cherry, “Digital transformation of work”, cit.

terzietà ed imparzialità dell'organo giurisdizionale, e ad un risarcimento congruo nel caso di licenziamento illegittimo.

La decisione dell'impresa viene poi resa immune ad un controllo esterno, tanto giudiziale quanto collettivo. Le piattaforme impongono infatti delle clausole di arbitrato per la risoluzione extragiudiziale dei conflitti tra utenti e piattaforma. Inoltre, come si analizzerà in seguito, impediscono la penetrazione di un soggetto collettivo che possa esercitare un controllo sull'impresa, sulle sue prassi e sulla salvaguardia dei diritti dei lavoratori, denunciare le condotte illegittime e fraudolente, esercitare pressione e negoziare migliori condizioni di lavoro e organizzare azioni collettive di lotta.

La banalizzazione del licenziamento e la colpevolizzazione del lavoratore che queste imprese praticano in maniera così disinvolta hanno tuttavia un sapore amaro: incentivano l'espulsione della persona del lavoratore dalla sfera sociale, culturalmente decisiva per la sua partecipazione nella società, e la condanna all'esclusione sociale e alla perdita dello status di cittadinanza del lavoro.

8. La destrutturazione (e ricomposizione) dell'elemento collettivo tra i lavoratori della "nuova economia".

Il ricorso fraudolento al lavoro autonomo da parte di Uber e di altre imprese della nuova economia ⁽⁷²⁾ risponde ad evidenti ragioni di opportunità ⁽⁷³⁾: il risparmio sui costi del lavoro e l'incremento dei benefici per l'impresa.

A fianco di tali ragioni, abbastanza ovvie, ve ne sono altre meno palesi sulle quali vale la pena indagare.

Il ricorso a prassi fraudolente o al limite della liceità, come il recupero del modello del "1099 business", persegue l'obiettivo di sabotare la città del lavoro e i suoi tradizionali meccanismi di funzionamento: la solidarietà e l'azione collettiva dei lavoratori. Così facendo, vuole liberarsi dall'ingombrante regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, dal pedante controllo del sindacato e da una proposta collettiva, ostile al mercato, con un progetto di

⁽⁷²⁾ Condizioni di contratto di TaskRabbit, parte 1.

⁽⁷³⁾ Nel caso Zenalaj versus Handybook case le lavoratrici domestiche, reclutate con lavoro a chiamata per mezzo di un'applicazione informatica, presentano un ricorso contro l'impresa Handybook per il riconoscimento dello status di lavoro subordinato. Anche in questo caso l'impresa pretende applicare la clausola di arbitrato delle condizioni generali di contratto per limitare la sua responsabilità. Tuttavia, in un altro caso, Cobarruviaz versus Maplebear, l'impresa Instacart ha deciso di riclassificare i suoi lavoratori con mansioni di fattorino come lavoratori subordinati. M. Cherry, "The digital transformation of work", cit.

società alternativo al modello esistente. La costruzione delle regole del gioco – l’isolamento dei lavoratori, l’apertura di una competizione fratricida per la sopravvivenza, specialmente nel crowd-working, la scelta del cliente di una sola delle prestazioni realizzate, quella che consideri migliore – è proprio finalizzata a eliminare alla radice il germe di una coscienza collettiva e di un sentimento collettivo di solidarietà tra i lavoratori in difesa di un interesse di classe. Le tecnologie di deterritorializzazione inficiano di fatto la possibilità di condivisione del luogo e del tempo, con il risultato finale di una oggettiva impossibilità di ricomposizione sociale ⁽⁷⁴⁾.

Peraltro, la rottura dei vincoli di solidarietà accentra il meccanismo decisionale sull’impresa, che può incrementare la flessibilità nel lavoro, ridurre i costi legati ai momenti non produttivi, mantenere alta l’offerta e la competenza tra i lavoratori e bassi i salari e moltiplicare i benefici economici.

Il risultato è un lavoro che viene spogliato del suo valore politico, privato di un soggetto collettivo che lo ponga al centro delle trasformazioni sociali e impoverito in termini, economici, sociali ed esistenziali.

Tuttavia, nuovi soggetti collettivi stanno nascendo dal magma della nuova economia. La protesta dei lavoratori londinesi di Deliveroo e dei torinesi di Foodora è il segno della nascita di una coscienza collettiva tra i lavoratori del web che organizza azioni di protesta e che si riunisce attorno all’elemento comune di migliorare le proprie condizioni di lavoro. Ancora una volta, probabilmente, possiamo inforcare delle lenti già note: se i lavoratori delle piattaforme virtuali si organizzano collettivamente e non lavorano, si ferma la produzione, anche se di bene immateriale si tratta, e pertanto “there is no Foodora or Deliveroo business” ⁽⁷⁵⁾.

9. La neolingua parlata dalla “nuova economia”. E’ possibile decodificarla utilizzando dei vecchi ripetitori?

Il discorso neoliberista per il quale la gig-economy si presenta come la terra delle grandi opportunità si dimostra palesemente falso.

Come dimostra l’esperienza di Uber, alla base dello scambio lavoro – retribuzione si mantengono delle relazioni di produzione basate sullo sfruttamento del lavoro. La nuova economia, almeno nei molteplici esempi del

⁽⁷⁴⁾ F. Berardi Bifo, *L’anima al lavoro. Alienazione, estraneità, autonomia*, Derive Approdi, 2016.

⁽⁷⁵⁾ R. Ciccarelli, *Delivery workers strike in latest flare up of gig economy conflict*, in *Il Manifesto* del 12 Ottobre 2016.

lavoro a chiamata e di alcune delle grandi imprese di crowdworking, non altera la dinamica di produzione del valore proprio del modo di produzione capitalista: la mercificazione del fattore lavoro, a prescindere dalla forma di produzione (materiale o dematerializzata) e dal tipo di prestazione (ripetitiva o di natura intellettuale o “cognitiva”) ⁽⁷⁶⁾ permette al capitalista di ottenere dei benefici economici appropriandosi del lavoro eccedente e non retribuito al lavoratore e di aumentare la plusvalenza relativa incrementando il numero di lavoratori impiegati, il tempo di lavoro e la produttività.

La novità (eventuale) introdotta dalla “new-economy” è piuttosto l’ulteriore dequalificazione del lavoro per mezzo del linguaggio, che si riferisce al lavoro e ai lavoratori coniando i neologismi di radice anglofona “gig, task, ride” o “providers, partners, turkers”, “kangaroos o rabbits” ⁽⁷⁷⁾.

L’opzione terminologica prescelta non è indifferente al significato, posto che il linguaggio produce significati, ed è il segno ideologico della mercificazione del lavoro che viene totalmente spogliato del suo valore politico e del tentativo di rendere invisibile la persona del lavoratore.

In effetti, perdono consistenza non solo il lavoro in sé (sebbene continui a generare ingenti benefici per la piattaforma), ma anche il lavoratore in carne e ossa. La neolingua della “corporate governance” elimina con attenzione scrupolosa la parola “lavoro” e le sue declinazioni, poiché incarna un valore politico contrario all’opzione dominante.

Il discorso è poi specialmente insidioso, dal momento che non si dirige soltanto contro il diritto del lavoro, colpevolizzandolo della crisi economica per la sua eccessiva rigidità, ma lo considera ormai superato ⁽⁷⁸⁾.

L’analisi sulla “new-economy”, per mezzo del punto di osservazione di Uber e dei suoi parenti più prossimi, permette di tracciare le linee lungo le quali si muove il processo di destrutturazione del diritto del lavoro, che come dimostra l’analisi dei rapporti di produzione nelle imprese del moderno lavoro a chiamata applica un modello neofeudale dei rapporti di lavoro in corrispondenza con l’espansione dei margini di operatività del mercato ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁶⁾ Tra gli altri, M. Lazzarato - T. Negri, *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre Corte, 1997; F. Berardi Bifo, *La fabbrica dell’infelicità. New economy e movimento del cognitariato*, Derive Approdi, 2002; *contra* A. Jappe, *Contro il dentro*, Mimesis, 2013, 15- 34.

⁽⁷⁷⁾ A. Aloisi, *Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*, cit.

⁽⁷⁸⁾ M. Alarcón Caracuel, *La informatización y las nuevas formas de trabajo*, in AA.VV., *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del trabajo*, Alarcón Caracuel M., Esteban Legarreta R. (coord.), Bomarzo, 2004, 7-18.

⁽⁷⁹⁾ N. Castelli, *Contrato, consenso, representación*, cit., 175 ss.

Ancora una volta emerge in tutta la sua complessità la contraddizione tra il discorso ufficiale e la realtà fattuale. Il discorso dominante insiste sulla centralità del contratto come strumento privilegiato dei rapporti tra privati, che tuttavia non sono “pares” perché non sono egualmente liberi. Sul piano fattuale, questo rafforza uno schema puramente unilaterale e autoritario di regolazione dei rapporti tra un lavoratore debole e la piattaforma.

Nonostante il retrocesso di un diritto del lavoro verso elementi neofeudali ⁽⁸⁰⁾, vale la pena tentare una riconquista della città del lavoro, rafforzando primariamente la sua definizione e il suo valore politico e democratico.

Il lavoro continua ad essere una parte centrale dell'identità dell'individuo e la parte preminente della sua vita sociale e privata; ha infatti ancora la potenzialità per esprimersi come elemento di trasformazione sociale e collettiva della società e del singolo nella direzione dell'eguaglianza sostanziale.

Bibliografia.

- Alarcón Caracuel M., *La informatización y las nuevas formas de trabajo*, in AA.VV., *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del trabajo*, Alarcón Caracuel M., Esteban Legarreta R. (coord.), Bomarzo, Albacete, 2004, pp. 7-18.
- Aloisi A., *Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy platforms*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2016, 37.
- Bauman Z., *Modernità liquida*, Laterza, Bari, 2011.
- Baylos A., *Derecho del trabajo. Modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991.
- Baylos A. - Valdés de la Vega B., *El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, in AA.VV., *Nuevas tecnologías de la información y comunicación y Derecho del Trabajo*, Alarcón Caracuel M., Esteban Legarreta R. (coord), Bomarzo, Albacete, 2004, 121- 159.
- Baylos A. - Pérez Rey J., *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009.
- Bell D., *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, Nueva York, 1973.
- Berardi Bifo F., *L'anima al lavoro. Alienazione, estraneità, autonomia*, Derive Approdi, Roma, 2016.
- Berardi Bifo F., *La fabbrica dell'infelicità. New economy e movimento del cognitariato*, Derive Approdi, Bologna, 2002.
- Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 37.
- Birgillito G., *Metodi di map-matching per l'identificazione degli itinerari dei ciclisti*, Tesi di Laurea inedita, Università Alma Mater Studiorum di Bologna, 2016.
- Boaventura de Sousa Santos D., *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la postmodernidad*, Ed. Uniandes, Santafé de Bogotá, 1998, 29 ss.

⁽⁸⁰⁾ A. Baylos, *Prologo* in N. Castelli, *Contrato, consenso, representació*, cit., 4.

- Boavenura de Sousa Santos, *La embestida de la derecha y su relación con el fascismo financiero*, entrevista del 6 luglio 2016, pubblicata nel giornale online elvicjotopo.com.
- Botsman R., *The Sharing Economy lacks a shared definition*, *Fast.Coexist.com*, disponibile in <http://www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>.
- Castelli N., *Contrato, consenso y representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete, 2014.
- Cherry M., *Beyond Misclassification? The digital transformation of work*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2015, 37.
- Cherry M., *Working for (virtually) minimum wage: applying the fair labour standards act in Cyberspace*, *Alabama Law Review*, 2009, 5, 1077-1109.
- Cherry M., *Cyber Commodification*, *L. Rev.*, 2013, 381.
- Ciccarelli R., *Delivery workers strike in latest flare up of gig economy conflict*, in *Il Manifesto* del 12 Ottobre 2016.
- Dagnino E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ on-demand economy*, *Adapt Labour Studies*, Giugno 2015.
- Debord G., *La sociedad del espectáculo*, Ed. Naufragio, Santiago de Chile, 1995.
- Degryse C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, *Working Paper ETUI*, 2016.02, 17 ss., disponibile in <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>.
- De Stefano V., *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, *Conditions of Work and Employment Series*, OIL, 2015, n. 71.
- De Resende Chaves Júnior J.E., *Caso Uber: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o Mercado*, 28 aprile 2016, disponibile in <http://justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e-para-o-mercado/>
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *LLI*, 2015, 1, 49-71.
- Maselli I. - Lenaerts K. - Beblavy M., *Five things we need to know about the on-demand economy*, CEPS Special Report, 2006, n. 21, disponibile in <https://www.ceps.eu/publications/five-things-we-need-know-about-demand-economy>
- Forlivesi M., *I Makers: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, *LLI*, 2015, 1, 72-85
- Giné i Fabrellas A. - Gálvez Duran S., *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, *InDret: Revista para el Análisis del Derecho*, 2016, 1.
- Guamán Hernández A., *Derecho del trabajo y legislación de defensa de la competencia*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2008.
- Hall J. - Krueger A., *An analysis of the Labour Market for Uber's driver-partners in the United States*, *Working Paper Princeton University*, Gennaio 2015, disponibile in https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf.
- Harvey D., *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu, Buenos Aires, 1998.
- Howe J., *The rise of Crowdsourcing*, *Wired Magazine*, 14.06.2006, disponibile in <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- Jappe A., *Contro il dentro*, Mimesis, Milano, 2013, pp. 15- 34.
- Jeammaud A., *Mercado de trabajo y Derecho del Trabajo*, *RDS*, 2007, 39, 9 ss.

- Kowalsky W., *What a wonderful new world: the Sharing Economy*, in *Social Europe* 13 giugno 2016, disponibile in <https://www.social europe.eu/2016/06/wonderful-new-world-sharing-economy/>
- Lazzarato M. - Negri T., *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre Corte, Roma, 1997.
- Martínez González-Tablas Á., *Aspectos más relevantes de la globalización económica*, in AA.VV., *La globalización económica. Incidencia en las relaciones sociales y económicas*, Barañano Cid M. (dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2002, pp. 69-130.
- Palomeque López C., *Derecho del trabajo e ideología*, Akal, Madrid, 1980.
- Prassl J. - Risak M., *Uber, Taskrabbit and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 37.
- Romagnoli U., *Licencia para despedir*, *Revista de la Fundación 1º de Mayo*, 2012, 36, 16 ss.
- Schor J., *Debating the Sharing Economy. Essay*, *The Great Transition Initiative*, Tellus Institute, 2014.
- Rogers B., *Employment as a legal concept*, Temple University Legal Studies Research, Paper n. 2015-33, disponibile in http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2641305
- Rosenblat A. - Stark L., *Uber's drivers: information asymmetries and control in dynamic work*, presentato en el workshop organizzato dall CEPS *Labour in the on-demand economy* (23-25.11.2015), disponibile in <http://ssrn.com/abstract=2686227>
- Said C., *Honor lands 20 Million for senior in-home care agency*, in *San Francisco Chronicle*, del 2 aprile 2015, disponibile in <http://www.sfchronicle.com/>
- Silberman M., Irani L., *Operating an employer reputation sistem: lessons from Turkoopticon, 2008-2015*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2016, 37.
- Smith R., Leberstein S., *Rights on Demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, NELP (National Employment Law Project), Settembre 2015, disponibile in <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>
- Smorto G., *I contratti della sharing economy*, *Foro it.*, 2015, V, 3-15.
- Tiraboschi M., *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. Dagnino - M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2016, n. 50, 3-7.
- Todoí A., *El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, *IUSLabor*, 2015, 3 ss.
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, *LLI*, 2015, 1, 1-20.
- Trentin B., *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- Valenduc G. - P. Vendramin P., *Work on the digital economy: sorting the old from the new*, *ETUC Working Paper*, 2016.