

Take it easy, rider!

Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite

Di Francesco Del Prato e Carlo Stagnaro

I. Introduzione

La cosiddetta *gig economy* – cioè l'economia dei "lavoretti" – è entrata ormai prepotentemente nel dibattito pubblico italiano. In particolare, di recente hanno fatto molto discutere le condizioni lavorative dei *rider* (i fattorini) che collaborano con le app di *food delivery* e, parallelamente, quelle di altri operatori, tipicamente non professionali, che offrono servizi attraverso gli strumenti dell'economia digitale. Diversi autori categorizzano questo genere di attività in tre gruppi: lavoro *on-demand* tramite app (in cui l'attività prestata è materiale e concreta), *crowdwork* (costituito principalmente da freelance), e *asset rental* (affitto e noleggio di beni di proprietà).¹ L'intermediazione *online* è un fenomeno sempre più diffuso: riguarda da un lato persone che, per integrare (o generare) il proprio reddito, si rendono disponibili a svolgere mansioni saltuarie e a chiamata; dall'altro lato tutti coloro che approfittano degli algoritmi di *matching* delle piattaforme, non solo per ordinare una pizza ma anche per affittare per qualche giorno un'abitazione, individuare una babysitter, commissionare una traduzione, e così via. La questione è estremamente complessa e investe innumerevoli dimensioni: se e come queste attività diano un contributo positivo al Pil e all'occupazione, quali siano le implicazioni concorrenziali, come e se la regolamentazione settoriale debba essere applicata, e così via.

Un tema particolarmente rilevante è l'inquadramento delle collaborazioni tra i fornitori di servizi e le piattaforme stesse. A grandi linee, possiamo identificare due visioni: da un lato troviamo chi, sottolineando l'estrema flessibilità di tale relazione, assimila la posizione dei *gig worker* a quella degli autonomi; dall'altro invece sta chi insiste sui vincoli di subordinazione esistenti nei fatti. A quest'ultima scuola è sembrato, almeno per un certo periodo, appartenere il Ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico, Luigi Di Maio. Intervenendo in particolare sulla situazione dei fattorini che lavorano per piattaforme quali JustEat, Foodora, Deliveroo, UberEats, Glovo, il Ministro ha inizialmente fatto filtrare una bozza di decreto che ne avrebbe sancito *ex lege* la natura di lavoratori subordinati.² Successivamente, tale bozza è stata smentita e Di Maio ha convocato un tavolo con le principali

KEY FINDINGS

- La crescente diffusione della *gig economy*, o economia dei lavoretti, ha alimentato un dibattito sulle tutele dei collaboratori che, come i fattorini delle piattaforme di *food delivery*, non godono delle protezioni riconosciute ai lavoratori dipendenti;
- Assimilare i servizi dei rider al lavoro subordinato significa non aver compreso la natura e la funzione economica delle piattaforme, che non si configurano come imprese verticalmente integrate ma come mercati a due versanti;
- La disciplina del lavoro dovrebbe riflettere la struttura economica sottostante, non forzarla entro categoria che non le sono proprie;
- Gli stessi lavoratori della *gig economy* sembrano apprezzare le caratteristiche di flessibilità e auto-organizzazione rese possibili dalla collaborazione con le piattaforme;
- Nell'assenza di una forte evidenza sulla necessità di intervenire, è preferibile limitare l'emanazione di nuove normative e al limite rispondere a specifiche esigenze (come la sicurezza sul lavoro), valorizzando le soluzioni che il mercato stesso sta producendo.

Francesco Del Prato è Fellow dell'Istituto Bruno Leoni. Carlo Stagnaro è Direttore dell'Osservatorio dell'Economia Digitale dell'Istituto Bruno Leoni.

1 Adottiamo qui la categorizzazione già utilizzata nel XVII rapporto annuale INPS, luglio 2018.

2 Si veda, ad esempio, l'intervento del ministro Di Maio del 2 luglio 2018: <https://video.corriere.it/di-maio-ci-sara-norma-tutela-riders-decreto-dignita/d7e542ee-7e12-11e8-98cc-f2df688ea5aa>

piattaforme attive nel settore, invitandole a negoziare coi sindacati per individuare un inquadramento appropriato.³

Parallelamente alla natura della collaborazione, si è imposta nel dibattito la questione del salariale.⁴ ha senso ipotizzare forme di salario minimo, magari assimilando i fattorini ai lavoratori della logistica? È accettabile la scelta di alcune piattaforme (non tutte) di retribuire i rider “a cottimo”?⁵

Questo *Briefing Paper* intende discutere questi temi cercando di inserirli nell'ambito di una riflessione più ampia sull'economia digitale. Nel secondo paragrafo, tenteremo di interpretare l'attività delle piattaforme da un punto di vista economico, in modo tale da sottolineare sia gli aspetti sotto i quali diritto ed economia “si parlano”, sia quelli nell'ambito di cui invece la regolamentazione formale si divarica rispetto ai fondamentali sottostanti, dando luogo a difficoltà o incomprensioni. Nel terzo paragrafo offriremo un rapido inquadramento giuridico del dibattito. Nel quarto paragrafo descriveremo la *gig economy* in Italia e cercheremo di sviluppare una caratterizzazione dei lavoratori che ne usufruiscono. Il quinto paragrafo conclude.

2. La *gig economy* e la teoria economica

Dietro la proposta di configurare il rapporto tra i *rider* e le piattaforme nel solco della subordinazione c'è un'assunzione tanto implicita quanto forte: che – dal punto di vista sostanziale – le piattaforme abbiano verso i fattorini lo stesso rapporto che i “capi” hanno verso i “dipendenti” all'interno di un'impresa. Tale rapporto ha natura strettamente gerarchica. Per capire l'importanza di questo elemento, occorre ricordare conto che la teoria economica classica e neoclassica erano ovviamente consapevoli della presenza delle imprese, ma non si interrogavano sui motivi della loro esistenza: nelle semplificazioni adottate dai primi economisti, infatti, si assumeva che la naturale dinamica di mercato avrebbe portato i fattori della produzione (capitale e lavoro) a migrare verso gli utilizzi nei quali erano relativamente più produttivi, grazie al coordinamento determinato dal sistema dei prezzi (è a questo processo che ci si riferisce quando si cita la celeberrima immagine della “mano invisibile” utilizzata per primo da Adam Smith).⁶ Eppure, secondo questa visione semplicistica, l'impresa semplicemente non dovrebbe esistere: infatti il coordinamento interno all'impresa stessa (che segue vie gerarchiche, e rappresenta una forma di ordine pianificato) dovrebbe essere meno efficiente rispetto al coordinamento esterno a essa (che segue un processo a mano invisibile e rappresenta un ordine spontaneo).

Nel mercato, un fattore migra verso l'utilizzo più produttivo; in un'impresa, un lavoratore non svolge una certa mansione perché il ricavo marginale eguaglia il costo marginale, ma perché glielo ordinano i suoi superiori. Questo fenomeno venne notato e compreso dagli

3 “*Rider, la retromarcia di Di Maio. Tavolo di confronto sulla gig economy*”. Alberto Magnani, il Sole 24 Ore, 18 giugno 2018. <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-06-18/riders-contratto-salario-minimo-all-indennita-cosa-prevede-decreto-maio--bozza-102608.shtml?uid=AEP8qB8E>

4 “*Riders, 4 euro a consegna e zero assicurazione*”. Milena Gabanelli e Rita Querzè – *Dataroom*, Corriere della Sera, 12 giugno 2018. <https://www.corriere.it/dataroom-milena-gabanelli/riders-euro-consegna-assicurazione-food-delivery-fattorini-foodora-justeat-glovo-deliveroo/5a93d2a8-6e6b-11e8-9963-ead0cc069d04-va.shtml>

5 Si veda Andrea Garnerò, “*Salario minimo per i rider? Serve l'aiuto delle piattaforme*”. *Lavoce.info*, 22 giugno 2018.

6 Smith, A. (2013). *La ricchezza delle nazioni*. Newton Compton Editori.

studiosi di organizzazione industriale nei primi decenni del Novecento, e fu infine formalizzato in un *paper* del 1937 dal futuro premio Nobel Ronald Coase:⁷ egli capì che le imprese esistono perché, in alcuni casi, i *costi di transazione* sono tali da rendere le transazioni stesse concretamente impossibili. Il costo sostenuto dall'azienda per acquisire le informazioni, effettuare una ricerca, condurre una negoziazione, (e così via) per concludere un contratto al fine di trovare il più efficiente tornitore può essere talmente alto da rendere preferibile affidarsi a un rapporto gerarchico con un lavoratore dipendente addetto al tornio, anche se ve ne sono altri potenzialmente più indicati per ciascuna specifica mansione.

La rilevanza di questa riflessione consiste nel fatto che le piattaforme abbattano radicalmente i costi di transazione – rendono la ricerca più semplice e immediata, l'informazione più facilmente accessibile, la negoziazione standardizzata. Le moderne piattaforme, quindi, si configurano come mercati a due versanti:⁸ la piattaforma non fornisce direttamente il servizio ricercato dal consumatore (per esempio, la mobilità urbana o interurbana, un appartamento in affitto o la consegna di una pizza), ma consente a colui che richiede il servizio di entrare rapidamente in contatto con chi lo fornisce, creando le condizioni perché la transazione avvenga, in maniera intuitiva e rapida. In un certo senso, si può dire che il prodotto venduto dalle *app* non è *in sé e per sé* quello domandato dal consumatore: tale prodotto è la *riduzione dei costi di transazione*.⁹ A voler essere più precisi, dunque, la piattaforma vende servizi di intermediazione tra le due parti: fa incontrare domanda e offerta in maniera efficiente e a costi contenuti.

Se questa è la corretta chiave interpretativa del fenomeno, allora diventa chiaro che la piattaforma non è un'*impresa* rispetto alla quale i fornitori di servizi (per esempio, i *rider*) sono dipendenti. Infatti, per un verso non sussiste tra di essi un pieno rapporto gerarchico (i *rider* possono decidere se e quando rendersi disponibili e se accettare o no una chiamata, a differenza del dipendente di un'impresa tradizionale che deve rispettare gli orari di lavoro e non può sottrarsi agli ordini del capo); per un altro verso, anche se la transazione commerciale può passare per l'intermediario, il rapporto effettivo è tra consumatore e fornitore del servizio, non tra consumatore e piattaforma (quando chiamo un taxi attraverso un servizio radiotaxi, il mio rapporto principale è col tassista, non con l'intermediario). Sotto un altro profilo ancora, può avere senso chiedere all'intermediario di farsi carico di talune incombenze – come per esempio garantire che i fornitori di servizio dispongano di adeguate coperture assicurative o che siano in regola coi requisiti di legge, quali il possesso di una patente o l'abitabilità degli immobili – ma ciò solo in forza, ancora una volta, dei minori costi di transazione garantiti dalla piattaforma stessa (sarebbe assurdo chiedere al cliente di verificarli direttamente col fornitore del servizio).

Il punto centrale, in ogni caso, è che la fallacia del considerare il fornitore di servizio come un dipendente della piattaforma sta proprio nel non aver compreso la natura dell'organizzazione industriale sottostante: le piattaforme online non rappresentano una evoluzione dell'impresa tradizionale, ma una sua disarticolazione; non implicano un nuovo tipo di rapporto gerarchico, ma offrono servizi di intermediazione grazie ai quali le transazioni stesse divengono possibili. Grazie ai quali, cioè, sono i consumatori ad acquistare “sul mercato” il

7 Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386-405.

8 Jean Tirole, “Quando il digitale modifica la catena del valore”, in *Economia del bene comune*, Milano: Mondadori, 2017.

9 Michael Munger, “Coase e l'App Economy”, saggio introduttivo a Carlo Stagnaro (a cura di), *Indice delle liberalizzazioni 2017*, Torino: IBL Libri, 2017, pp.25-34.

servizio da parte del fornitore più efficiente (che può anche semplicemente voler dire: fisicamente più vicino, laddove la variabile rilevante sia il tempo d'attesa), e non delegano tale scelta a un'impresa gerarchicamente organizzata che alloca il lavoro tra le proprie risorse umane sulla base di decisioni *top down*.

È difficile ricondurre questo complesso fenomeno di *disintegrazione* delle organizzazioni gerarchiche alle categorie della disciplina italiana del lavoro, che si concentra principalmente su aspetti relativi al rapporto concreto tra lavoratore e impresa, anziché all'organizzazione industriale all'interno della quale tali rapporti si sviluppano. In generale, però, appare ragionevole supporre che le piattaforme non si collochino esattamente né all'estremo delle imprese gerarchicamente organizzate (la catena di montaggio), né all'estremo opposto della libera migrazione dei fattori sul mercato verso gli utilizzi nei quali sono più produttivi. Tuttavia, volendo riportare la discussione a una prospettiva di organizzazione industriale, ci troveremmo più vicini a questo secondo estremo – laddove sotto il profilo lavoristico siamo in un limbo difficilmente catturabile. Proprio per questo ci sembra sensato privilegiare la maggiore nettezza della comprensione economica della struttura del fenomeno, anziché l'opinabilità delle valutazioni fondate sulla sovrastruttura legale la quale, vale la pena ripeterlo, riflette una lettura dei rapporti lavoristici basata su un mondo tradizionale, caratterizzato da alti costi di transazione, che sconta ipotesi non applicabili all'economia delle piattaforme.

In ogni caso, la questione che riguarda i lavori "alternativi" sembra tornare ciclicamente nel dibattito pubblico economico. Già a cavallo degli anni '80 e '90 si era costituita una discussione in alcuni ambienti accademici americani.¹⁰ Allo stesso modo, in Italia, nello stesso periodo la giurisprudenza del lavoro affrontava il medesimo problema (cfr. il paragrafo successivo). Uno dei temi più battuti, anche nella letteratura più recente, resta il rapporto tra *gig economy*, crescita e mutamento dei processi aziendali. Possiamo distinguere due aspetti: da un lato, la *gig economy* sembrerebbe permettere ai lavoratori di abbinare in maniera molto efficiente le proprie abilità con i singoli progetti, in maniera flessibile e più libera per il lavoratore stesso (si pensi anche ai benefit non-monetari derivanti dalla flessibilità stessa).¹¹ Dall'altro lato, non è sempre vero – come vedremo – che dedicarsi a questo genere di attività sia una prima scelta. Ciò che però rimane certo, è che questo fenomeno non è più solo confinato alle nuove aziende: l'avanzamento tecnologico ha spinto sempre più imprese ad affidare a fenomeni *gig* diverse loro attività, riorganizzando numerosi processi aziendali in una direzione di maggiore focus sui singoli progetti, avvalendosi proprio di forme di disintermediazione, specie negli Usa.¹² L'effetto che possiamo individuare sull'organizzazione aziendale è duplice: da un lato, si è ottenuta una maggiore segmentazione e specificazione dei processi; dall'altro, si è ridotta la quota di capitale umano proprio della singola azienda, con un evidente impatto sulla struttura stessa delle politiche contrattuali. La dimensione di questo effetto sui profili organizzativi delle aziende è un argomento spesso trascurato nel dibattito pubblico, ma che resta di importanza centrale.

10 Si veda, ad esempio, Abraham, K. G. (1988). Flexible staffing arrangements and employers' short-term adjustment strategies; oppure Barker, K., & Christensen, K. (Eds.). (1998). *Contingent work: American employment relations in transition*. Cornell University Press.

11 Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., & Spletzer, J. R. (2017, June). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. In *IZA Labor Statistics Workshop "Changing Structure of Work"*.

12 Cfr. ad esempio National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2017. *Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?* Washington, DC: The National Academies Press.

In sintesi, quella della *gig economy* è una rivoluzione tecnologica e organizzativa che investe le relazioni lavorative su diversi piani, cambiando profondamente la natura dei rapporti: è per questo che il rischio maggiore di un intervento sembra nascondersi, da un lato, nell'ostinazione a voler ricondurre queste situazioni a categorie "classiche"; dall'altro, nell'incapacità di cogliere la complessità e l'estensione del cambiamento stesso, trascurando effetti perversi che potrebbero sorgere a seguito di irrigidimenti di questi mercati.

3. Inquadramento giuridico

La questione dei *rider* è, dal punto di vista delle tutele giuridiche, più vecchia di quanto non si pensi. Come ha scritto Pietro Ichino, una disputa simile era già sorta a fine anni '80 intorno ai *pony express*.¹³ Il problema dell'epoca è per molti versi analogo a quello odierno, e ruota intorno all'inquadramento come lavoratore dipendente o autonomo del *pony express* di allora e del *rider* di oggi: prevalse la seconda interpretazione, in quanto il fattorino poteva rifiutarsi di rispondere alla chiamata, facendo venir meno il carattere continuativo proprio della prestazione subordinata.¹⁴ Già all'epoca, però, lo stesso Ichino suggeriva di adottare uno schema che sciogliesse questo nodo attraverso l'analisi non tanto del contenuto formale del contratto, quanto della dipendenza economica: il lavoratore può essere considerato dipendente se in posizione di dipendenza sostanziale dal committente.

Venticinque anni dopo, proprio questa idea venne fatta propria dalla Legge Fornero, che individuò come elementi essenziali della nozione di dipendenza economica:

- 1) La continuità effettiva nel tempo della prestazione
- 2) La monocommittenza (requisito per cui dal rapporto di collaborazione il lavoratore doveva trarre più del 75% del proprio reddito)
- 3) Una retribuzione complessiva annua inferiore a un limite che era fissato a 18.000 euro l'anno per la prestazione a tempo pieno.

Con questo approccio, si sarebbero potuti distinguere i lavoratori la cui prestazione fosse occasionale da quelli che invece la svolgessero in modo continuativo, essendo in dipendenza economica: traendone cioè il necessario per vivere.

Il legislatore, nel frattempo, ha ulteriormente aggiornato la disciplina di riferimento. L'attuale d.l. n. 81/2015, art. 2, ha abbandonato la nozione di dipendenza economica – che è sopravvissuta poco – stabilendo che il campo di applicazione del diritto del lavoro coincide con l'area delle prestazioni personali a carattere continuativo assoggettate a "coordinamento spazio-temporale". Questa definizione, come spiega di nuovo Ichino, lascia verosimilmente al di fuori dell'area di applicazione del diritto del lavoro subordinato tutti i casi in cui il lavoratore è libero di decidere se e quando rispondere alle chiamate.¹⁵

In sintesi, il quadro normativo di riferimento è in continua evoluzione e lascia ampi margini di ambiguità. Almeno in parte, questa incertezza nell'identificazione di una norma stabile è dovuta alla stessa natura economica dei rapporti che rappresenta, per molti aspetti, un fenomeno nuovo.

13 Pietro Ichino (2016). "Sulla questione dei fattorini di Foodora". <http://www.pietroichino.it/?p=42367>.

14 Pietro Ichino (1986). "Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata". Nota a Pret. Milano 20 giugno 1986, in Riv. it. dir. lav., 1987, II, pp. 70-85. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1 marzo 1986.

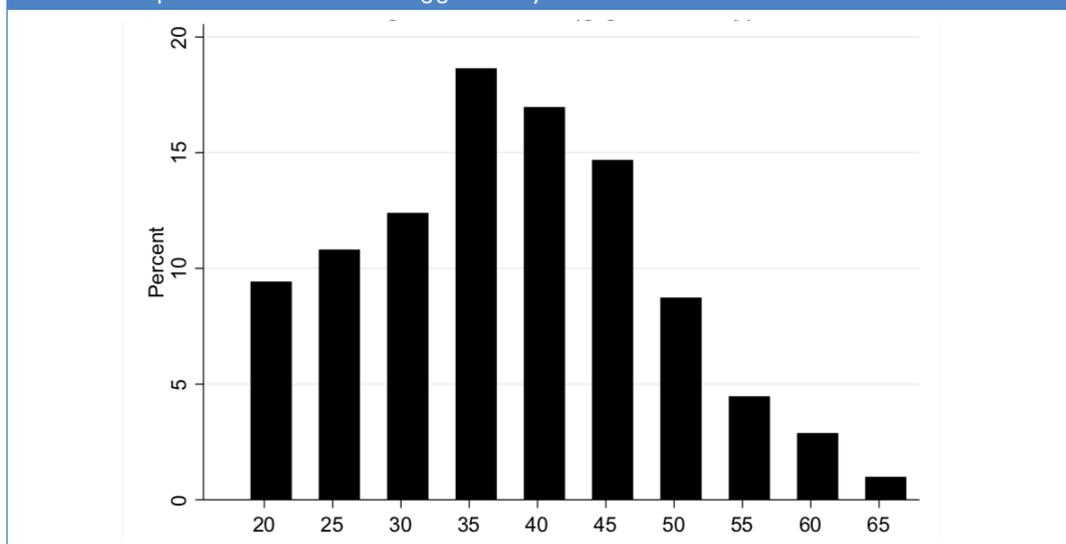
15 "Giusta la sentenza sul caso Foodora ma le leggi danno ancora tutele deboli". Intervista a Pietro Ichino a cura di Fabio De Ponte. La Stampa, 13 aprile 2018.

4. La gig economy in Italia

La rilevanza del problema nel dibattito pubblico non nasce solo dalla sua improvvisa attualità politica, né dall'apparente contraddizione tra analisi economica e analisi giuridica. Essa sgorga soprattutto dalla crescente (e sempre più rapida) diffusione che le piattaforme stanno conoscendo e dal sempre più ampio spettro di servizi e mansioni che esse consentono di offrire, semplificando attraverso i rispettivi algoritmi il *matching* di domanda e offerta e l'allocazione dei fattori della produzione. La Fondazione Rodolfo De Benedetti conta in Italia circa 700 mila persone impegnate in questo genere di attività: il 2,5% del totale della popolazione in età attiva.¹⁶ Di questi, sono 150 mila quelli che si mantengono solo tramite questo genere di prestazioni, mentre i *riders* ammontano a circa diecimila.

FIGURA 1

Distribuzione per età dei lavoratori nella gig economy in Italia



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

Come illustrato dalla Figura 1, il fenomeno in Italia riguarda principalmente le fasce di popolazione tra i 30 e i 45 anni:¹⁷ una fascia di non-giovanissimi in una fase di strutturazione reddituale, una misura decisamente correlata a quanto descritto dalla Figura 2, in cui è mostrata la distribuzione per istruzione. I dati sembrano replicare quelli dei lavoratori autonomi, per quanto una preponderanza di impiego nella *gig economy* sembri affermarsi tra diplomati di scuola superiore (fatta eccezione per gli istituti tecnici) e laureati triennali: individui con un percorso di studi di base comunque effettuato. È interessante notare come questo dato si incroci positivamente con quanto invece viene mostrato in Figura 3: la grande maggioranza degli impiegati nella *gig economy* usa questo genere di lavoretti come secondo lavoro. Un modo per integrare il proprio reddito in attesa di un inquadramento più solido. Poco più del 20% del totale, invece, è impiegato in questo genere di attività come lavoro principale.

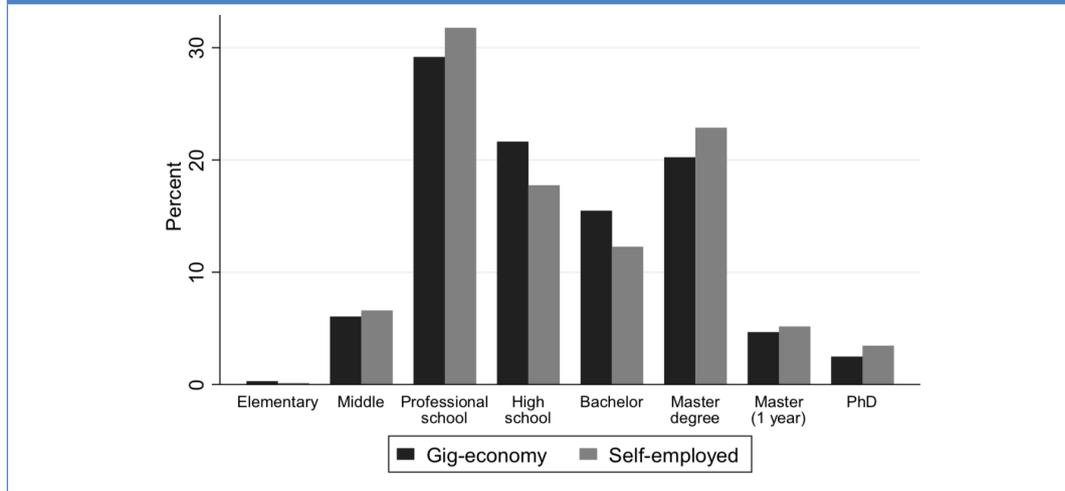
Coerenti con questo quadro sono anche le informazioni contenute in Figura 4: la distribu-

¹⁶ "Solo Gig-lavori per 150mila". Francesca Barbieri e Giampiero Falasca, il Sole 24 Ore, 25 giugno 2018.

¹⁷ Le figure 1-6 sono tratte da: T. Boeri, G. Giupponi, A. B. Krueger, S. J. Machin (2018). "Social Protection for Independent Workers in the Digital Age". XX European Conference of the Fondazione Rodolfo De Benedetti Pavia May 26th, 2018.

FIGURA 2

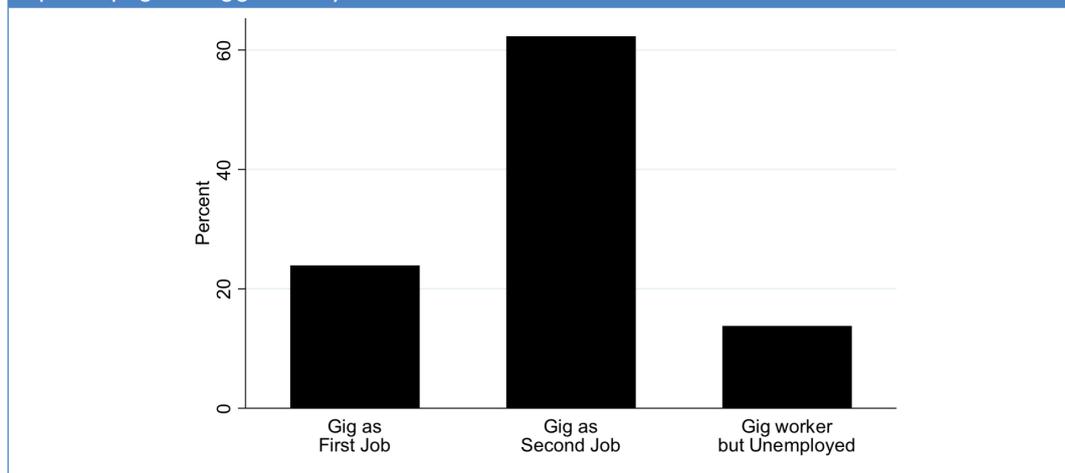
Distribuzione per istruzione dei lavoratori nella gig economy in Italia



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

FIGURA 3

Tipi di impiego nella gig economy in Italia



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

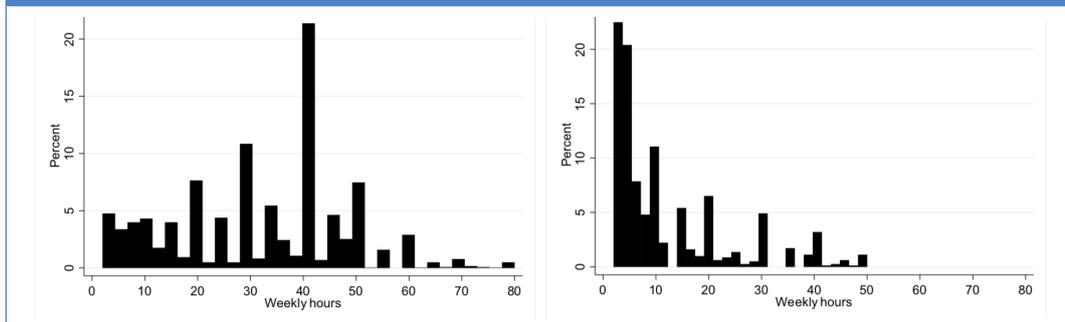
zione delle ore lavorate settimanalmente nella *gig economy* (a destra) – rispetto a quelle lavorate da un autonomo (a sinistra) – è molto più concentrata sulla coda iniziale, a ulteriore testimonianza che sono pochi i lavoratori che utilizzano queste soluzioni lavorative come fonte principale del proprio reddito nel lungo termine.

Esiste poi, veramente, una domanda di regolamentazione da parte dei diretti interessati? Nella *gig economy* si lavora troppo? A quali condizioni? Cosa succederebbe se, a fronte di maggiore regolamentazione, le aziende riducessero la propria offerta di lavoro in Italia? Il grafico in Figura 5 mostra un dato suggestivo: chi lavora con questo genere di contratti è soddisfatto o vorrebbe addirittura lavorare di più. Meno del 10% chiede una riduzione delle ore di lavoro: questo perché questo tipo di lavoretti sono un bene prezioso in assenza di impiego stabile, un utile sostituto di un'offerta più strutturata. Irreggimentare questi lavoriscuscinetto rischierebbe di togliere dal mercato del lavoro un utile strumento di transizione.

Infine, per chiudere un quadro di analisi della composizione della domanda di lavoro, in Figura 6 sono mostrati i principali motivi per cui i lavoratori italiani si rivolgono al mondo

FIGURA 4

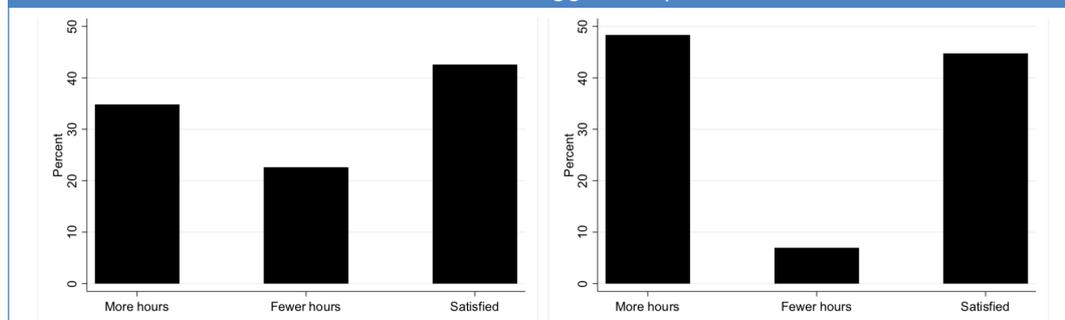
Ore lavorate a settimana in Italia per persona. Lavoro autonomi vs. gig economy



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

FIGURA 5

Ore di lavoro desiderate in Italia. Lavoro autonomi vs. gig economy



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

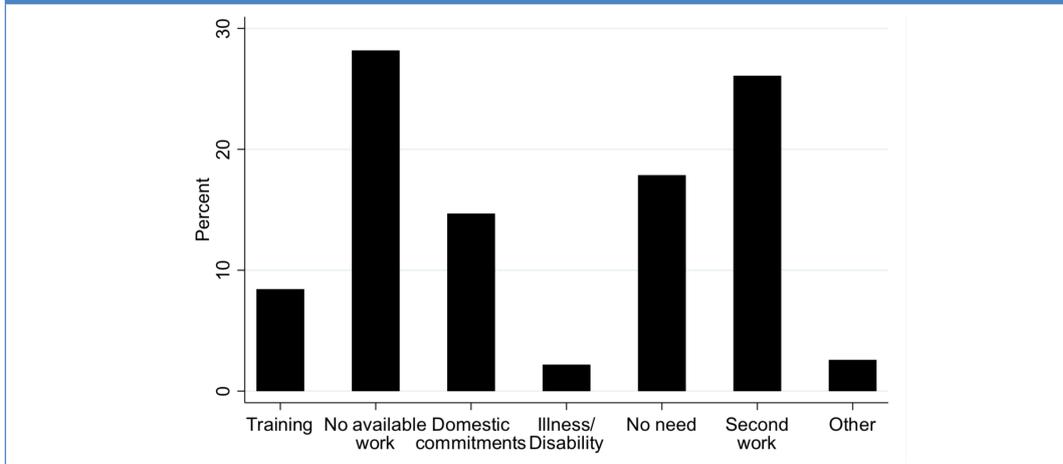
dei “lavoretti”. Il primo motivo si ricollega a quanto dicevamo prima in merito alla funzione di ammortizzatore che questo genere di mansioni svolgono: nell’attesa di trovare un lavoro “vero e proprio”, si guarda all’economia della disintermediazione. Anche l’integrazione di un reddito principale come secondo lavoro ha un ruolo importante nella scelta, così come chi lo vive come un apprendistato.

In sintesi, viene a delinearsi un quadro che descrive il lavoratore italiano nella *gig economy* come un profilo con istruzione medio-alta, nella fase iniziale dell’inserimento nella forza lavoro, che vive principalmente questa attività come una seconda fonte di reddito o come una fonte di reddito primaria e presumibilmente intesa come temporanea: in ogni caso un’integrazione che aiuta la propria capacità di far fronte alle spese e ai consumi. Lavora tendenzialmente poche ore a settimana (o comunque molte meno di un medio lavoratore autonomo) e quindi – anche in virtù di questo dato – sperimenta grande flessibilità rispetto a tempi e modalità. Vorrebbe poter avere la possibilità di lavorare ancora più ore, con una soddisfazione generalmente alta rispetto alla qualità del lavoro stesso. Un quadro piuttosto distante da quello del lavoratore dipendente tipo, in cui la flessibilità emerge come elemento cardine nella scelta stessa del lavoro.

In sintesi, la maggior parte degli impiegati nella *gig economy* è costituita da una quota di lavoratori giovani ma non giovanissimi, con istruzione medio-alta, che è impiegata un numero limitato di ore, mostrando alti livelli di soddisfazione nei confronti dell’attività svolta e che tendenzialmente vorrebbe lavorare ancora di più. Emerge quindi anche la presenza

FIGURA 6

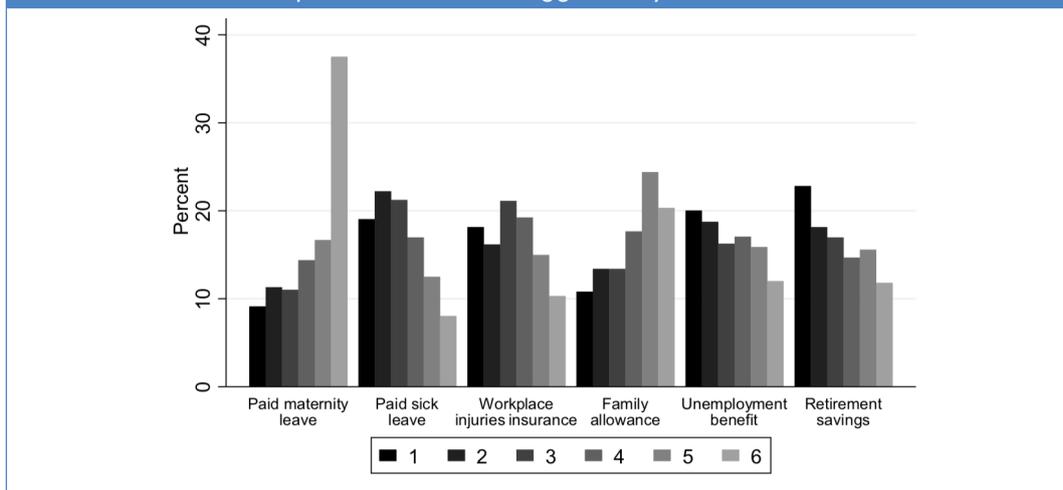
Motivi dichiarati di impiego nella gig economy in Italia



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

FIGURA 7

Ordinamento dei benefit da parte dei lavoratori della gig economy in Italia



Fonte: fRDB Survey. Tratto da Boeri et al. (2018)

di individui adulti, tendenzialmente più a lungo impiegati in queste attività, e che potendo scegliere preferirebbero altre tipologie lavorative.¹⁸

5. Conclusioni

Le sfide che bisogna affrontare sul tema non sono di facile soluzione. In primis, bisogna sciogliere il nodo tra una flessibilità che è parte integrante di questo genere di lavori, e delle tutele potenziali e progressive. Dall'altro lato, spesso a mancare sono anche delle garanzie che prescindono dalla definizione del rapporto lavorativo, quali malattia, maternità, e varie forme di ammortizzazione sociale rispetto al rischio di perdita del lavoro. Dove si colloca il grado ottimale di protezione?

La Figura 7 mostra le risposte alla richiesta ai lavoratori della *gig economy* di assegnare un

¹⁸ Si veda anche l'ulteriore elaborazione dei dati utilizzati in questo paragrafo nel XVII rapporto annuale INPS, luglio 2018.

punteggio (da 1 a 5) all'importanza di alcune tutele: quelle riguardanti la sfera di sicurezza familiare sembrano prevalere – dalla maternità pagata agli assegni familiari – laddove altri – come le assicurazioni sugli infortuni sul posto di lavoro – sono presumibilmente più richiesti da categorie specifiche, per esempio i *rider*, che svolgono una mansione esposta a rischi particolari e maggiori. È poi interessante osservare come sussidi di disoccupazione e malattia siano tra le componenti meno richieste, probabilmente in virtù della natura estremamente flessibile del lavoro stesso e della giovane età media dei lavoratori.

Come abbiamo visto, la gran parte dei lavoratori impiegati nella *gig economy* non può in alcun modo essere assimilata a chi svolge un'attività dipendente. Il rischio di un continuo e rapido cambiamento della disciplina di riferimento è che le imprese non abbiano modo di adeguarsi, a causa di un crescente grado di confusione e incertezza. Gli effetti perversi di un irrigidimento del mercato del lavoro potrebbero essere gravissimi: i lavoretti sono in larga parte usati come “cuscinetto” tra un lavoro più importante e un altro, un vero e proprio ammortizzatore sociale lasciato al mercato che permette agli individui di far fronte a periodi di maggiore difficoltà o a spendere più tempo nel cercare una posizione strutturata; e alle aziende di migliorare la loro capacità organizzativa e l'efficienza dei loro processi produttivi. Ciò che appare più importante, però, è che sembra che nessuno dei due versanti del mercato richieda un intervento.

Allora, perché intervenire – assumendosi i rischi connessi a qualsiasi shock esogeno in un mercato molto giovane – quando non ci sono particolari incentivi a farlo? La soddisfazione della maggioranza dei lavoratori, che coincide peraltro con la fascia più giovane e che concepisce la *gig economy* come un'attività se non secondaria comunque ancillare e temporanea, risulta essere dai dati che abbiamo mostrato comunque alta, e la direzione è quella di un aumento della domanda lavoro disintermediato. La flessibilità è un valore in questo tipo di attività, è ciò che la caratterizza e le rende efficienti, nuove, e largamente utilizzate. Pensare di trattare i comprensibili problemi che possono sorgere con delle categorie che non siano *ad hoc* è la garanzia del rischio di fare dei danni. Pensare di intervenire senza che si registri una reale necessità da parte di nessuno degli attori coinvolti, poi, può essere ancor peggio.

Ciò detto, l'ambito su cui si può intervenire è quello delle tutele di base sul posto di lavoro, come la sicurezza. Anche qui, i distinguo sono d'obbligo: non possiamo pensare di poter trattare un'azienda che fornisce *crowdworking* alla pari di una che offre *food delivery*: la china spesso semplicistica intrapresa dall'opinione pubblica non aiuta delle valutazioni lucide della complessità – e dei bisogni – di ogni singola realtà. Forme di adesione ad alcune polizze assicurative esistono tuttora, e potrebbe essere sensato creare uno schema di incentivi che aiuti le aziende ad adeguarsi. Lo stesso sviluppo dell'*insurtech* può offrire soluzioni innovative ed efficaci (si pensi all'*instant insurance*).

Ciò che rimane certo, per quanto abbiamo visto e argomentato, è però che un generalizzato irrigidimento sarebbe la soluzione peggiore per tutti: per i lavoratori stessi – che rischierebbero di vedere ridotta la domanda di lavoro e i benefit non-monetari in termini di libertà e auto-organizzazione del lavoro – per le aziende – che si vedrebbero private di uno strumento importante di efficientamento dei processi organizzativi e produttivi, se non addirittura di un *core business* – e per i consumatori, che vedrebbero invariabilmente aumentare i propri costi e ridurre i servizi a disposizione.

Chi Siamo

L'Istituto Bruno Leoni (IBL), intitolato al grande giurista e filosofo torinese, nasce con l'ambizione di stimolare il dibattito pubblico, in Italia, promuovendo in modo puntuale e rigoroso un punto di vista autenticamente liberale. L'IBL intende studiare, promuovere e diffondere gli ideali del mercato, della proprietà privata, e della libertà di scambio. Attraverso la pubblicazione di libri (sia di taglio accademico, sia divulgativi), l'organizzazione di convegni, la diffusione di articoli sulla stampa nazionale e internazionale, l'elaborazione di brevi studi e briefing papers, l'IBL mira ad orientare il processo decisionale, ad informare al meglio la pubblica opinione, a crescere una nuova generazione di intellettuali e studiosi sensibili alle ragioni della libertà.

Cosa Vogliamo

La nostra filosofia è conosciuta sotto molte etichette: "liberale", "liberista", "individualista", "libertaria". I nomi non contano. Ciò che importa è che a orientare la nostra azione è la fedeltà a quello che Lord Acton ha definito "il fine politico supremo": la libertà individuale. In un'epoca nella quale i nemici della libertà sembrano acquistare nuovo vigore, l'IBL vuole promuovere le ragioni della libertà attraverso studi e ricerche puntuali e rigorosi, ma al contempo scevri da ogni tecnicismo.

I Briefing Paper

I "Briefing Papers" dell'Istituto Bruno Leoni vogliono mettere a disposizione di tutti, e in particolare dei professionisti dell'informazione, un punto di vista originale e coerentemente liberale su questioni d'attualità di sicuro interesse. I Briefing Papers vengono pubblicati e divulgati ogni mese. Essi sono liberamente scaricabili dal sito www.brunoleoni.it.