

EDIZIONE I

Come evolvono i modelli organizzativi nella platform economy

**Future of
Workers**

EDIZIONE 1

TEMA NR. 2:
Scommettere sui giovani

ARGOMENTO:
Come evolvono i modelli organizzativi nella platform economy

DIRETTRICE RESPONSABILE:
Maria Laura Fornaci

CAPOREDATTRICE:
Roberta Carlini

COMITATO EDITORIALE:
Claudia Bruno, Bianca lafelice, Barbara Leda Kenny, Martina Marzi

EDITORE:
Fondazione Giacomo Brodolini

PROGETTO GRAFICO:
Daniela Palumbo

FEBBRAIO 2024

Future of Workers

Future of Workers - osservatorio per il lavoro sostenibile è un progetto cofinanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito del processo di attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

FUTURE OF WORKERS

Come sta cambiando il mondo del lavoro con e dopo la pandemia? Come cambierà con la transizione ecologica e digitale?

Future of Workers è l'osservatorio della **Fondazione Giacomo Brodolini** sulle tendenze e le politiche che stanno cambiando i luoghi, le competenze, l'organizzazione del lavoro e quindi la vita delle persone.

La **ricerca** è alla base delle attività della Fondazione Giacomo Brodolini. Crediamo che il cambiamento possa avvenire solo avendo una profonda comprensione delle cose, la passione per realizzarle e la visione politica necessaria a migliorare la vita delle persone.

Vogliamo creare, dunque, consapevolezza, conoscenza e dialogo sui cambiamenti del mercato del lavoro affinché gli obiettivi di sostenibilità della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)** diventino reali opportunità di sviluppo per le istituzioni, le imprese e le persone che lavorano.

L'osservatorio è **tascabile** perché ogni mese offre a professionisti e professioniste, imprese e PA contenuti di facile fruizione per comprendere gli scenari europei in evoluzione.

È **innovativo e 4.0** perché fornisce strumenti digitali pratici per affrontare insieme a un team di esperti ed esperte le nuove sfide del mercato del lavoro.

Perché un osservatorio sui cambiamenti del mondo del lavoro e sul futuro dei lavoratori?

Perché il contesto socio-economico sta cambiando rapidamente. Mai come oggi è importante essere aggiornati sulle politiche che le **Nazioni Unite**, l'Europa e l'Italia stanno vagliando, comprendere l'impatto della pandemia sul mondo del lavoro, come il PNRR inciderà sulla transizione ecologica e digitale e sull'occupazione e come le organizzazioni possano affrontare questi cambiamenti per uno sviluppo sostenibile.

Future of Workers propone uscite periodiche per affrontare temi di rilievo a partire dalle ricerche, competenze ed esperienze della Fondazione Giacomo Brodolini.

Questo numero è dedicato a **Come evolvono i modelli organizzativi nella platform economy.**



LA VOCE DI...

"Sento il dovere di dirvi che, in un caso come questo, il Ministro del Lavoro non pretende di collocarsi al di sopra delle parti, ma che sta con tutto il cuore da una sola parte: dalla vostra parte".

Giacomo Brodolini
al presidio dell'Apollon
in Via Veneto
(Roma, 31 dicembre 1968)



INDICE

GLOSSARIO.....	7
TEMA.....	9
TREND.....	11
PRATICHE IN EUROPA E PRINCIPALI STRUMENTI.....	17
POLITICHE.....	24
QUADRO NORMATIVO.....	31
RISORSE PER APPROFONDIRE.....	35
NOTE AL TESTO.....	36

A CURA DI



Questo numero è a cura della redazione di Fondazione Giacomo Brodolini.

I contenuti trattati sono stati rielaborati a partire dal report finale del progetto

Don't Gig Up, Never! Estendere la protezione sociale ai lavoratori della Gig Economy



IN SINTESI

TEMA

Lavorare con l'algoritmo

Con la rivoluzione digitale, gran parte della nostra economia si basa sulle piattaforme. Le prime imprese al mondo sono piattaforme digitali, e organizzano o riguardano tutti gli aspetti fondamentali della nostra vita e delle nostre società: i consumi, il lavoro, l'impresa. All'interno di questo fenomeno generale, un ruolo specifico è quello svolto dalle piattaforme di lavoro digitali, nelle quali l'organizzazione del lavoro - dalle mansioni alle paghe - è automatizzata e governata da algoritmi, che a loro volta sono basati sull'uso dei dati raccolti sia dal lato dei lavoratori che dei clienti (famiglie e imprese).



PRATICHE E POLITICHE

Il quadro tradizionale delle regole e delle relazioni sindacali precedenti la digitalizzazione è messo a dura prova e spesso non applicato. Nei principali Paesi europei e nell'Unione Europea nel suo insieme il diritto del lavoro è in evoluzione, per far fronte alla nuova realtà del mercato del lavoro digitale e introdurre nuove regole e tutele. Si tratta di una sfida molto impegnativa, per i legislatori e per i regolatori: molto spesso succede che alcune evoluzioni siano introdotte, prima che per via legislativa, sulla base di interventi giurisprudenziali e di accordi sindacali.

In questo speciale forniamo alcune indicazioni e proposte di riforme possibili per i legislatori.



TREND

Alcuni numeri sui lavoratori delle piattaforme digitali

In UE

28 MLN nel 2022 *si prevede* → 45 MLN nel 2025

In Italia

570.521 persone* *pari a* → 1,3% (popolazione 18-74 anni)

Nel mondo

7% Nord America
18% Europa
62% Asia



* Per la metà di questi lavoratori il lavoro per le piattaforme è la fonte principale del reddito.



QUADRO NORMATIVO

L'Unione Europea ha proposto una direttiva per introdurre alcune regole di base per i lavoratori delle piattaforme.



Spagna: è stata varata una legge (la "ley rider") che introduce per i lavoratori il diritto di conoscere l'algoritmo che governa le loro prestazioni, e in alcuni casi presume la subordinazione.



Francia e Svezia: hanno introdotto norme sulla rappresentanza.



Italia: alcune norme del "jobs act" interessano i lavoratori delle piattaforme, ma in mancanza di una disciplina organica le principali novità sono arrivate per decisione dei tribunali.



GLOSSARIO

Di cosa parliamo quando parliamo di...

Algoritmo: una sequenza finita di passaggi che specificano le operazioni necessarie per risolvere un problema. Il procedimento sistematico di calcolo che ne deriva è oggi destinato a essere eseguito da un automa, come un computer. Il management algoritmico del lavoro indica un processo nel quale le mansioni affidate alla persona che lavora sono automatizzate.

Crowdsourcing/Crowdworking: un sistema che utilizza una piattaforma online per consentire a organizzazioni o individui di accedere a un gruppo indefinito e sconosciuto di altre organizzazioni o individui per risolvere problemi o fornire servizi specifici. Consente l'esecuzione di un lavoro da parte di un numero elevato di persone, in cui ciascuna dà il suo contributo.

Economia delle piattaforme (*platform economy*): economia basata su transazioni economiche condotte su internet da operatori digitali, che operano come piattaforme su un mercato a due o più parti, con imprese o famiglie.

Gig economy: si tratta di "un'economia nella quale le tecnologie digitali consentono di organizzare gruppi di lavoro attorno a un determinato progetto - e spesso in paesi diversi - mentre le piattaforme collegano costantemente acquirenti e venditori".

Mercato a due o a più parti (*two-sided o multi-sided market*): relazione all'interno di una piattaforma digitale che intermedia gruppi diversi di soggetti che operano, di volta in volta, come clienti, fornitori o prestatori di servizi.



Microtasking: processo di suddivisione di un lavoro digitale di grandi dimensioni in piccoli compiti che vengono distribuiti a un numero elevato di persone che possano svolgerli tramite internet. Comprendono attività che possono essere svolte in modo indipendente e che richiedono il giudizio umano, e che possono prevedere o meno competenze specifiche (come la programmazione o, nel secondo caso, l'attribuzione di un tag a una foto).

Piattaforma digitale: un'infrastruttura hardware o software in grado di procurare servizi su internet, tra cui: mercati, motori di ricerca, social media, costruttori di siti web online, negozi di applicazioni software, sistemi di pagamento. Le piattaforme di norma operano su un mercato a due o più parti.

Piattaforme di lavoro digitali: Piattaforme che forniscono servizi a distanza, con mezzi elettronici come un sito o un'applicazione, nelle quali il servizio è fornito su richiesta dei destinatari, e che organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche.

Sharing economy (economia della condivisione): sistema in cui consumatori e consumatrici garantiscono l'accesso temporaneo ad altri consumatori e consumatrici ad attività sottoutilizzate, possibilmente in cambio di denaro. Sono esclusi la vendita di beni tra privati, l'acquisto di beni o servizi da privati, l'utilizzo di beni messi a disposizione da un'impresa, invece che da un altro consumatore.



TEMA

Non sono passati molti anni da quando la parola “piattaforma” evocava pozzi petroliferi in mezzo all’oceano o il trampolino rigido delle gare di tuffi. Adesso, si riferisce a qualcosa di meno tangibile ma che è una parte fondamentale della nostra vita e dell’organizzazione delle nostre economie e delle nostre società. Attraverso le piattaforme digitali cerchiamo informazioni, facciamo riunioni online, compriamo e vendiamo, interloquiamo con amici o con persone sconosciute, consumiamo cibo, ci intratteniamo, cerchiamo lavoro, lavoriamo. La pandemia globale del 2020 ha accelerato un processo già in atto. Possiamo descrivere l’economia delle piattaforme come un’economia di imprese digitali online che intermediano servizi, merci e informazioni tra fornitori e clienti. Nella maggior parte dei casi – che si tratti di domanda e offerta di lavoro e piccoli servizi, di acquisto e trasporto di pasti, di ascolto di musica – la piattaforma è multilaterale (*multi-sided*), ossia fornisce un ambiente virtuale e dei servizi sia a chi compra che a chi vende merci, servizi, lavoro.

LE PIATTAFORME DI LAVORO DIGITALI

In questo rapporto ci concentriamo sulle piattaforme che forniscono servizi di intermediazione online; nello specifico, analizzeremo le piattaforme di lavoro digitali, ossia quelle che intermediano e organizzano le prestazioni lavorative. Per spiegare il fenomeno, il suo impatto sui diritti e la protezione di lavoratori e lavoratrici, e le pratiche e gli strumenti in campo, utilizzeremo le principali fonti istituzionali e scientifiche. In particolar modo, ci avvarremo del rapporto che ha concluso una vasta ricerca nell’ambito di Don’t Gig Up, Never! Estendere la protezione sociale ai lavoratori della Gig Economy, un progetto finanziato dall’Unione Europea, coordinato dalla Fondazione Giacomo Brodolini e realizzato in partnership con IPA (Polonia), IRES (Francia), UGT (Spagna), UIL (Italia), e università di Tartu (Estonia). La ricerca, che a sua volta è la prosecuzione di un precedente progetto sullo stesso tema, Don’t Gig Up!, ha avuto una durata di due anni (dal 2021



al 2023) e ha coinvolto Italia, Francia, Polonia, Spagna e Svezia.

Le piattaforme di lavoro digitali sono diventate un elemento fondamentale dello scenario economico e sociale, influenzando profondamente sul mercato del lavoro e sul sistema che lo regola prima della digitalizzazione. È importante sottolineare come l'emergere delle piattaforme abbia, da un lato, creato opportunità di lavoro e mercati più ampi per le singole persone che lavorano, ma ne abbia, parallelamente indebolito la capacità contrattuale, offrendo quasi ovunque lo status di lavoratore autonomo a lavoratori e lavoratrici che svolgono mansioni tipiche del lavoro subordinato. Le persone che lavorano e che utilizzano la piattaforma dal lato dell'offerta di manodopera o offrendo i propri servizi specializzati non sono mai dipendenti della piattaforma; in alcuni casi lavorano al suo interno, mentre in altri lavorano con o attraverso la piattaforma. Chi consegna pasti o fa l'autista con Uber lavora per la piattaforma, mentre chi fa baby-sitting e la usa per trovare lavoro o professionisti/e che la usano per trovare clienti lavorano tramite la piattaforma. Lavoratori e lavoratrici che svolgono micro compiti possono lavorare per la piattaforma a cui viene appaltato il lavoro o attraverso la piattaforma, che mostra i profili di persone disposte a svolgere il lavoro all'impresa che ne ha bisogno.

LE TIPOLOGIE DI PIATTAFORME DI LAVORO DIGITALI

Le piattaforme di lavoro digitali non sono tutte uguali: ne esistono alcune che intermediano servizi, altre che fanno da mercato virtuale oppure da luogo di incontro per domanda e offerta di lavoro, e che distribuiscono lavoro online. Una [possibile classificazione](#) è quella che segue: piattaforme per i servizi di trasporto passeggeri, ad esempio Uber e Lift.

Piattaforme per i servizi di consegna merci, ad esempio Deliveroo e Foodora.

Piattaforme per piccoli lavori occasionali (giardinaggio, pulizie, baby-sitting, ecc.) nonché per i servizi qualificati (marketing, pubblicità, traduzioni, ecc.), eventualmente anche tramite aste. Esempi: Task Rabbit, Helpling.

Piattaforme che esternalizzano micro-mansioni, spesso svolte sul web, a un platea di lavoratori e lavoratrici (piattaforme di [crowd-working](#)) che si dedicano a mansioni come taggare le foto, verificare le identità, testare una app o un videogioco. Esempi: Amazon Mechanical Turk. Sulle caratteristiche e le problematiche delle piattaforme che intermediano servizi di trasporto e consegna si sono da tempo accesi i riflettori – sia dell'opinione pubblica che della politica e della stessa ricerca scientifica; i modelli di business, le problematiche e le modalità di regolamentazione delle piattaforme che in-

termediano altri servizi, che spaziano dai lavori domestici alle micro-mansioni ([microtasking](#)) nella catena del lavoro digitale, sono invece meno indagate. È su queste che si focalizza il nostro speciale.



TREND

Fino a pochi anni fa, la classifica delle società con maggiore capitalizzazione di borsa includeva gruppi finanziari, multinazionali degli idrocarburi e automobilistici.

Oggi, tra i primi dieci gruppi troviamo il gotha dell'economia delle piattaforme, il cui valore di borsa è di gran lunga superiore a quello delle grandi multinazionali che possiamo considerare più tradizionali, come quelle nel settore della manifattura o della finanza.

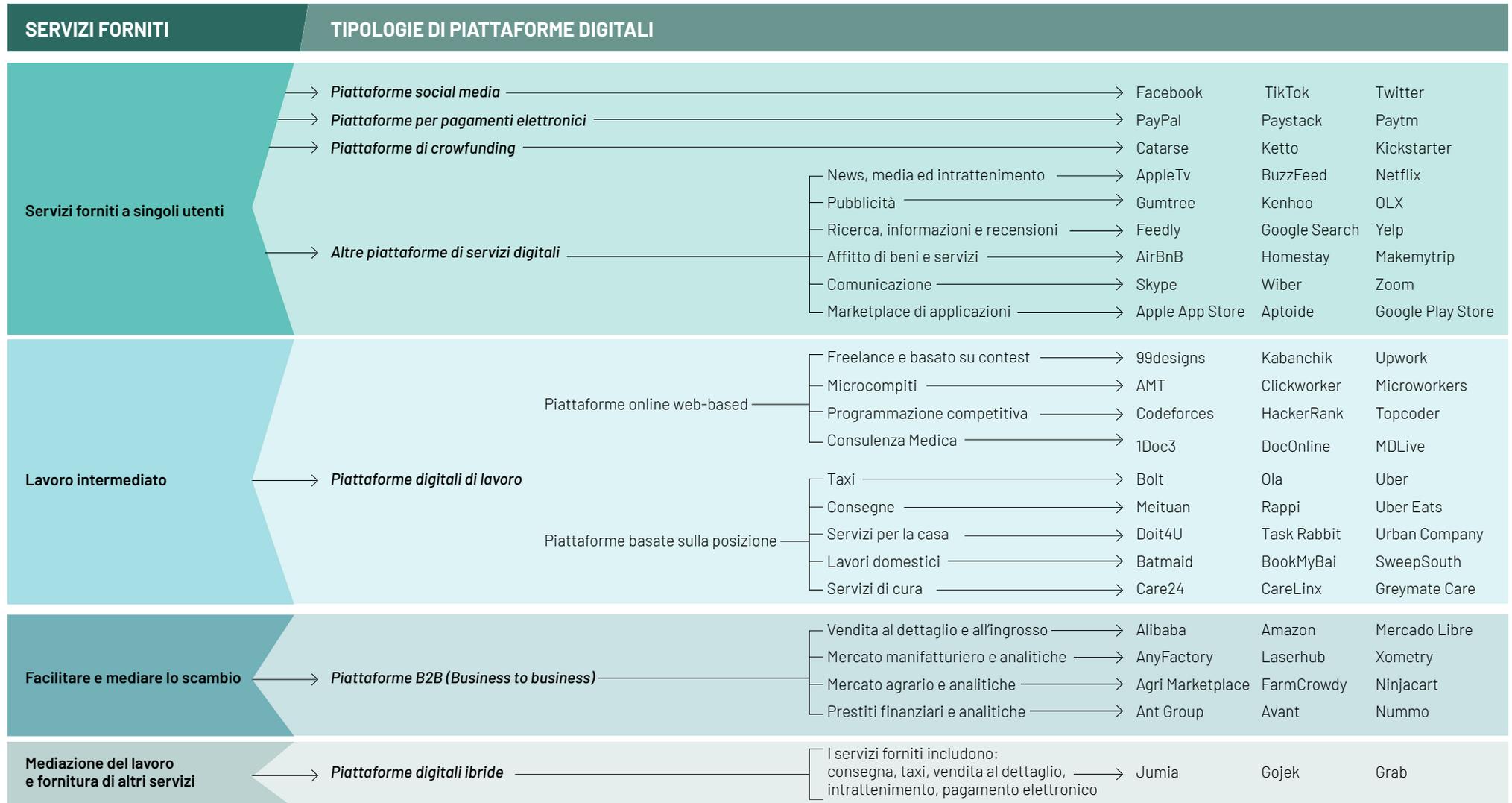
Primi 10 gruppi per capitalizzazione di borsa, 2023 (miliardi di dollari)

Apple (U.S.)	2.746,21
Microsoft (U.S.)	2.309,84
Saudi Arabian Oil Company (Saudi Aramco, Saudi Arabia)	2.055,22
Alphabet (U.S.)	1.340,53
Amazon (U.S.)	1.084,06
NVIDIA (U.S.)	708,40
Meta Platforms (U.S.)	599,82
Tesla (U.S.)	539,00
LVMH Moët, Hennessy, Louis Vuitton (France)	482,45
Visa (U.S.)	477,38

Fonte: Statista, giugno 202

L'intero panorama delle piattaforme digitali è ben riassunto da questa figura presentata dall'International Labour Organization (ILO) nel suo [report](#) del 2021, che dedica un approfondimento al ruolo delle piattaforme digitali nella trasformazione del mercato del lavoro:

IL PANORAMA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

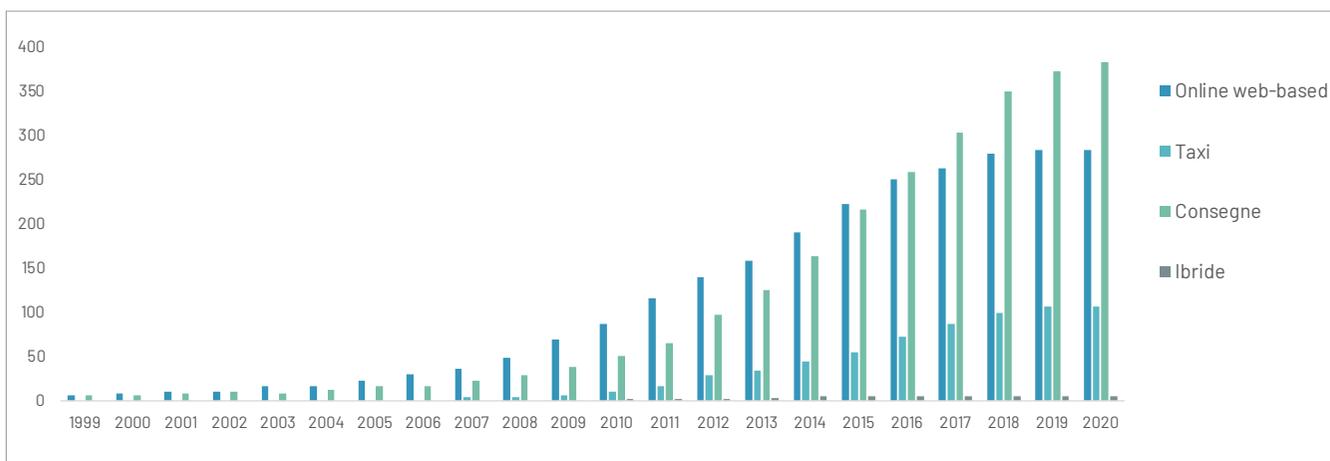


Fonte: ILO 2021 - World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work

Fornire dati omogenei e aggiornati sull'economia delle piattaforme non è facile; ancor meno lo è quantificare in maniera compiuta i numeri dell'occupazione in questo settore. Le ragioni più importanti di questa difficoltà risiedono nella rapidità con la quale questo tipo di economia si sta sviluppando e nelle dinamiche di un mercato veloce e relativamente nuovo - che implicano nascita, morte, fusioni e acquisizioni di imprese a un ritmo frenetico. Se ci riferiamo alla sola occupazione, quel che si sconta è "la mancanza di dati ufficiali e le diverse metodologie utilizzate nelle indagini o negli studi ad hoc realizzati per descrivere il fenomeno" che dunque "offrono dati nazionali non sempre comparabili e impediscono di avere una chiara visione d'insieme del fenomeno sia a livello na-

zionale che europeo" (come si legge a pagina 6 del rapporto conclusivo del progetto *Don't Gig Up, Never!*). A questo, si aggiunga il fatto che la domanda di servizi online generata dalla pandemia del 2020 ha fatto rapidamente aumentare i numeri in maniera molto rapida, rendendo difficile fare delle valutazioni sul tipo di curva di crescita dell'occupazione nelle piattaforme. Il report del 2021 dell'Ilo dedicato alle piattaforme digitali di lavoro mostra i numeri esponenziali della crescita per alcune categorie: nel 2020, contava 383 piattaforme attive nel settore delle consegne, seguite dalle piattaforme online (283), da quelle che forniscono servizi di taxi (106) e da un piccolo numero di piattaforme ibride, per un totale di 777.

I TREND INTERNAZIONALI



Fonte: Ilo flagship report 2021

LO SAPEVI CHE?

La legge europea sui mercati digitali (**Digital Markets Act**), che regola i "servizi di piattaforma di base", fornisce un elenco delle diverse tipologie:

- servizi di intermediazione online;
- motori di ricerca online;
- servizi di social network online;
- servizi di piattaforma per la condivisione di video;
- servizi di comunicazione interpersonale indipendenti dal numero;
- sistemi operativi;
- browser web;
- assistenti virtuali;
- servizi di cloud computing;
- servizi pubblicitari online.



LA SITUAZIONE IN EUROPA

Il dato certo è che, sia a livello mondiale che europeo, arrivando alla situazione italiana, siamo in presenza di un trend di crescita molto forte, che non accenna a rallentare.

Secondo lo [studio preparatorio](#) della proposta di direttiva della Commissione europea, le persone che lavorano nell'ambito delle piattaforme digitali nell'Unione europea nel 2022 erano 28 milioni, un trend in crescita vertiginosa, che, secondo le proiezioni, salirà a 45 milioni nel 2025. Lo stesso studio stima che solo 2 milioni siano lavoratori o lavoratrici subordinati e che 5,5 milioni tra le persone che lavorano attraverso le piattaforme sono classificate come lavoratori o lavoratrici autonome, anche se soddisfano tutti i criteri per essere classificate come dipendenti.

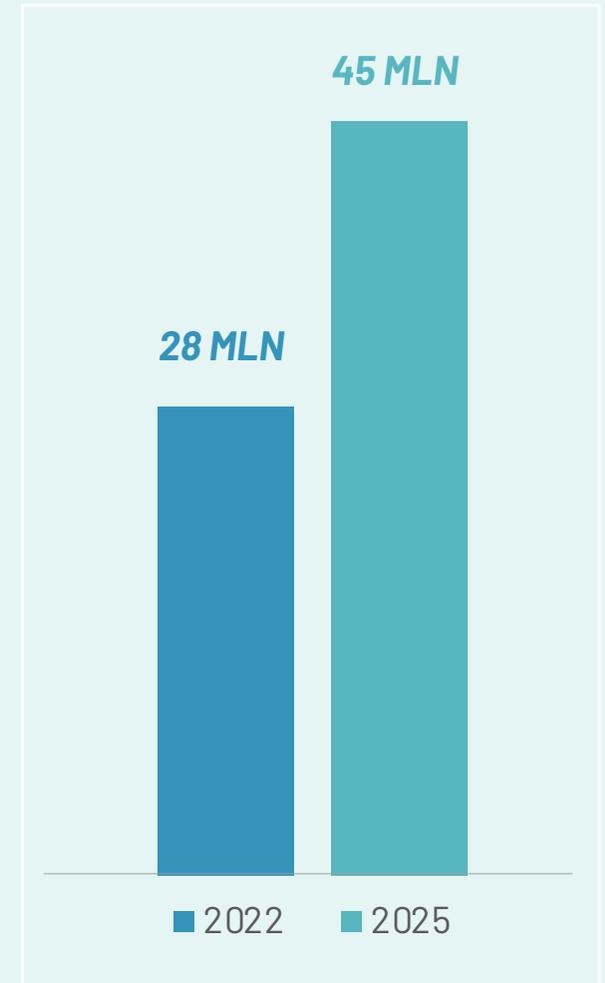
L'indagine rileva anche che il personale è in media troppo qualificato per il tipo di mansione che svolge, e che il 41% del tempo di lavoro (attese, ricerche online, ecc.) non è retribuito. Quanto al numero di piattaforme di lavoro attive nell'UE, una stima riportata dallo studio e definita come molto prudente ne conta circa 500.

Altri studi confermano la rilevanza del fenomeno e danno anche prova della rapidità della sua crescita. Solo pochi anni prima, la [mappatura delle piattaforme](#) realizzata dal Centro comune di ricerca (JRC) della Commissione europea all'inizio del 2017 aveva individuato 200 piattaforme attive nei Paesi europei (UE-28), di cui 169 (84,5%) fondate in Europa e le restanti in altri paesi (in particolare gli Stati Uniti). In tale mappatura, le piattaforme fondate in Italia erano solo cinque.

Le stime sull'età di lavoratori e lavoratrici della *platform economy* in Europa indicano come siano più giovani della media generale.

La maggioranza delle persone intervistate nell'ambito dell'[indagine campionaria](#) sulla quale sono basate queste stime svolge una, due o tre mansioni tra quelle tipiche delle [piattaforme di tipologia 3 e 4](#) - e cioè tutte quelle online, più i lavori manuali ingaggiati attraverso le piattaforme. La stessa indagine della Commissione segnala come la maggior parte delle persone che lavorano nella *platform economy* sia impiegata nelle consegne o nei servizi di trasporto (24% e 39%), il che spiega anche il motivo per cui questo tipo di mansioni sono state le prime su cui in alcuni paesi si è concentrata l'azione legislativa.

LAVORATORI E LAVORATRICI DELLE PIATTAFORME DIGITALI: PREVISIONI



Fonte: Commission Staff Working Document Impact Assessment Report

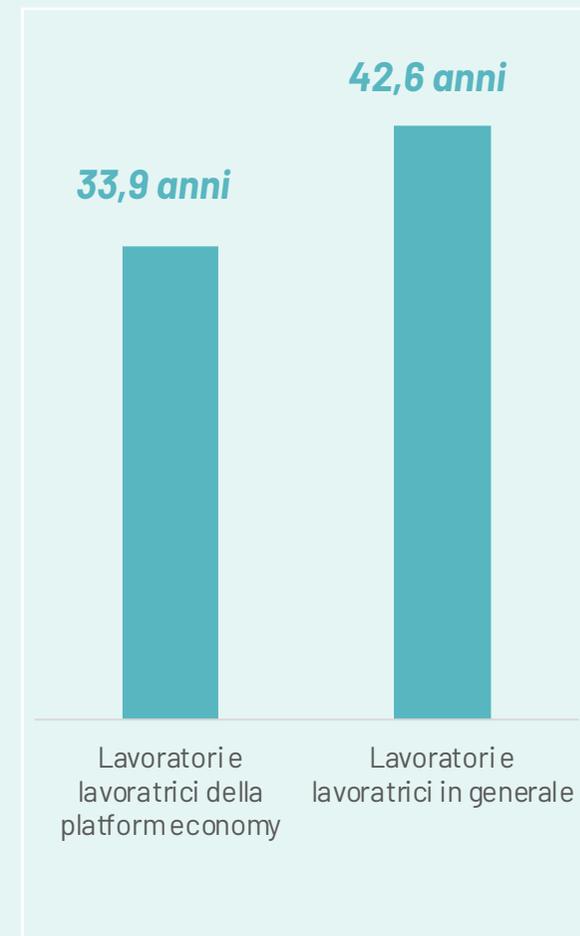
L'ITALIA A CONFRONTO CON ALTRI PAESI EUROPEI

Secondo l'[indagine](#) dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp-Plus) relativa al periodo compreso fra marzo e luglio 2021, in Italia "i lavoratori delle piattaforme digitali sono 570.521, l'1,3% della popolazione tra i 18 e i 74 anni. Due terzi lavorano per piattaforme *location-based*, in cui i compiti assegnati vengono svolti in una località specifica, mentre un terzo svolge attività rese solamente sul web". Secondo Inapp, circa la metà di queste persone considera l'attività svolta per la piattaforma la propria attività principale. Il numero di chi svolge il proprio lavoro online è quasi uguale a quello di chi consegna i pasti. I lavoratori e le lavoratrici *location-based* tendono a considerare quella svolta attraverso la piattaforma come la propria attività principale nel 74% dei casi, una percentuale che cala molto tra chi lavora online (38,9% per chi pensa al lavoro su piattaforma come attività secondaria e 64% per chi è in cerca di occupazione e svolge questo tipo di lavoro occasionalmente). In Europa il lavoro nella *platform economy* non è tutto uguale. Ci sono differenze importanti sul tipo di impegno e le motivazioni che portano le persone a cercare lavoro tramite le piattaforme.

Se il numero di lavoratrici e lavoratori autonomi non tradizionali cresce in tutti i paesi presi in considerazione, le differenze riguardano la quota di reddito che i *gig-workers* dei diversi paesi generano attraverso le piattaforme. Se guardiamo alle mansioni, secondo una [rilevazione](#) dell'Online Labour Index, la prima occupazione è lo sviluppo di software in Germania, Spagna, Polonia ed Estonia, mentre in Italia a primeggiare è la categoria "*Creative and Multimedia*", e in Francia il settore della scrittura e delle traduzioni. Estonia esclusa, l'Italia è anche il paese che conta la quota più bassa di lavoratori e lavoratrici online tra i paesi in elenco, mentre la più alta si registra in Germania e Spagna.

Il mercato del lavoro delle piattaforme presenta quindi caratteristiche diverse al cambiare del mercato del lavoro nazionale - ad esempio, Germania e Svezia, dove una quota importante del lavoro nelle piattaforme integra il reddito, sono diverse dall'Italia - e dal tipo di mansione che si svolge. Le garanzie del lavoro, i diritti e anche i redditi di chi lavora per le piattaforme tendono però a essere più bassi rispetto al mercato del lavoro non governato dagli algoritmi.

ETÀ MEDIA DEI LAVORATORI E LAVORATRICI DELLA PLATFORM ECONOMY IN EUROPA, 2018



Fonte: *New evidence on platform workers in Europe*, JRC, 2020

PRATICHE IN EUROPA E PRINCIPALI STRUMENTI

PIATTAFORME DI LAVORO DIGITALI: CARATTERISTICHE E PRINCIPALI MODELLI DI BUSINESS

Come abbiamo visto, ci sono quattro tipologie principali di piattaforme di lavoro digitali:

1. Piattaforme per i servizi di trasporto passeggeri.
2. Piattaforme per i servizi di consegna merci.
3. Piattaforme per i "lavoretti tradizionali" (giardinaggio, pulizie, babysitting, ecc.) nonché per i "servizi qualificati" (marketing, pubblicità, traduzioni, ecc.), eventualmente anche tramite aste.
4. Piattaforme che esternalizzano micro-mansioni, spesso svolte sul web, a una platea di lavoratori e lavoratrici (piattaforme di [*crowd-working*](#)).

Le piattaforme di lavoro di tipo 3 e 4, ossia quelle che forniscono servizi diversi dal trasporto e dalla consegna, presentano caratteristiche comuni al sistema delle piattaforme di lavoro digitale:

- sia il lavoro che gli strumenti tecnologici, e spesso anche la formazione, sono esternalizzati;
- la piattaforma ha proprietà e controllo di due risorse chiave: il software e i dati;
- le persone che lavorano normalmente non sono dipendenti e sono pagate a commissione;
- le piattaforme hanno forti risparmi sul lato del lavoro, in quanto non devono pagare ferie, giorni di malattia né contributi sociali;
- la valutazione dei dati permette alle piattaforme di ottimizzare l'organizzazione, ma anche di avere un controllo pervasivo su prestazioni e qualità;
- il lavoro digitale in "crowd" è diviso in micro-mansioni che possono essere eseguiti-

ve o creative. In quest'ultimo caso, spesso si tratta di lavori legati al design o al marketing:

- il lavoro locale è spesso associato a contatti personali con il cliente, nei quali sono molto importanti requisiti come accuratezza, gentilezza e disponibilità.

Al tempo stesso, queste piattaforme hanno alcuni tratti specifici, legati alla combinazione tra un alto livello di automazione e alla forte rilevanza delle caratteristiche personali, che danno luogo a particolari modelli di business, che variano a seconda del tipo di servizio offerto e del mercato nel quale si collocano.

Dal punto di vista del cliente finale, il vantaggio consiste nell' avere a disposizione lavoro flessibile al minor costo possibile, ma anche con una tracciabilità delle referenze e delle persone. Spesso il modello adottato è quello nel quale la persona che lavora e la piattaforma hanno una relazione tra imprese, e chi paga la persona che lavora è il cliente; a volte, invece, è la piattafor-

ma che assume il lavoratore o la lavoratrice a breve termine e il cliente paga l'impresa-piattaforma che fornisce il servizio³.

Dal punto di vista delle entrate, alcune piattaforme chiedono una quota di iscrizione; altre trattengono una quota dei pagamenti che il lavoratore o la lavoratrice ottiene grazie alla piattaforma, mentre altre ancora richiedono un pagamento al cliente. In alcuni casi la piattaforma offre servizi alle persone che lavorano, dal disbrigo delle pratiche burocratiche relative al lavoro, alla formazione.

Quasi tutte le piattaforme hanno criteri di valutazione del lavoro (e talvolta dei clienti): si tratta di giudizi espressi da chi ha impiegato qualcuno e, in alcuni casi, di micro-mansioni o lavoro di traduzione e scrittura di strumenti di software, che valutano la qualità del lavoro.

Se, nella nostra vita quotidiana come consumatori e consumatrici, la convenienza nell'uso di questo tipo di piattaforme è evidente, (e la prova è data dalla loro crescita numerica esponenziale), dal punto di vista di chi lavora il quadro è più complesso, e si evidenziano vantaggi e rischi.

Da un lato, il lavoro nelle piattaforme si presenta come un'opportunità per creare reddito aggiuntivo o un primo reddito (persone con un lavoro, professionisti, studenti), e per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi (lavoratori manuali, lavori di cura). Lavoratori e lavoratrici che offrono questi servizi hanno a disposizione una rete di clienti ampia e organizzata, e non sono più dipendenti dalla sola rete di conoscenze o dal passaparola. D'altro canto, ci sono i rischi legati all'avere una manodopera poco qualificata pagata meno del dovuto e privata di strumenti di welfare e diritti legati al lavoro dipendente (ferie, malattia, infortuni, maternità, straordinari); di un eccesso di competizione al ribasso per i lavori di *crowd-working* (o di un eccessivo autosfruttamento per guadagnare abbastanza con questo tipo di lavori); di gare d'appalto per le quali il o la professionista lavora senza retribuzione. In ciascun caso, poi, che si tratti di persone professioniste o di lavoratori e lavoratrici online o manuali, il rapporto di lavoro è sbilanciato verso la piattaforma, che definisce i termini del rapporto con i clienti-lavoratori e che scrive, gestisce e conosce i meccanismi dell'algoritmo.

Vantaggi e rischi sono diversamente distribuiti a seconda del contesto sociale e nazionale, come mostrano alcuni casi pratici analizzati nel progetto *Don't Gig UP, never!*.

PRINCIPALI MODELLI DI BUSINESS

- Piattaforme che impongono una tariffa di iscrizione a utenti e lavoratori/lavoratrici o a una sola categoria, spesso quelle che intermediano il lavoro (baby sitter, lavori giornalieri o *crowd-working*).
- Piattaforme che prendono lavori in appalto e li distribuiscono a una moltitudine di lavoratori/lavoratrici in *crowd-working* oppure a lavoratori/lavoratrici assunte a termine.
- Piattaforme che trattengono una percentuale sui lavori effettivamente assegnati/ottenuti/realizzati, che può essere solo per il lavoratore o per utente e lavoratore.
- Piattaforme che guadagnano dalla gestione e vendita dei dati raccolti dagli utenti.



CONFRONTO SUI MECCANISMI DI FUNZIONAMENTO DEL LAVORO NELLE PIATTAFORME IN ALCUNI PAESI EUROPEI

In **Germania** il monitoraggio del lavoro per le piattaforme ha fornito risultati spesso non univoci, ma con una tendenza comune: il più delle volte è svolto per integrare il reddito, e non è la sola o principale fonte di sostentamento. I casi di studio tedeschi riguardano tre piattaforme. Nella prima, **Content.de**, si richiede un lavoro qualificato, quello della scrittura e gestione professionale di testi (dalla creazione di contenuti, all'editing e alle traduzioni). Autori e autrici vengono selezionate tramite un test, sulla base dei cui risultati si forma una graduatoria e si definiscono le tariffe. Nonostante il lavoro preveda mansioni qualificate, la strategia è quella di abbassare i costi il più possibile, il che "crea una tensione tra qualità e prezzo". Diverso è il caso di **Helpling**, che intermedia servizi di pulizia. Le retribuzioni orarie sono basse, tra i 12 e i 16 euro, da cui vengono detratte le commissioni della piattaforma, pari al 25%. Alla fine la paga netta è inferiore al salario minimo legale tedesco. Per questo, le principali utenti di questa piattaforma, dal lato offerta di lavoro, sono le donne immigrate, disposte ad accettare guadagni bassi, almeno per un certo periodo di tempo. D'altro canto, la loro presenza sulle piattaforme può contribuire a ridurre il lavoro

sommerso. Infine, il caso di **Clickworker**, che, se da un lato somiglia a Content.de per la microdistribuzione di mansioni per elaborare testi, ma anche per svolgere sondaggi online, elaborare dati, supportare il commercio elettronico, dall'altro ha un modello molto simile a Helpling nella ricerca di compressione massima dei costi. La piattaforma aiuta i clienti, ossia le imprese, a dividere i grandi progetti in piccoli pacchetti di lavoro, ma allo stesso tempo li elabora e li distribuisce a lavoratori e lavoratrici attraverso un algoritmo che elabora il costo e valuta le competenze.

In **Francia**, ci sono diversi casi di piattaforme che hanno la particolarità di non puntare esclusivamente sulla contrazione del costo del lavoro. **Yappers**, la principale piattaforma francese di micro-lavoro, è unica nel suo genere, in quanto opera solo con lavoratori e lavoratrici situate in Francia. Esiste un tetto massimo al fatturato delle persone che lavorano per la piattaforma, per proteggerle dal rischio di dipendenza economica da quest'ultima (250 euro al mese). C'è poi il caso di **Wecasa**, una piattaforma che fornisce servizi di pulizia, baby sitter, trattamenti estetici, parrucchiere, coaching sportivo e che conta più di 200.000 clienti e 10.000 lavoratori e lavoratrici registrate, per il 90% donne, e qui, gli standard economici sono fissati dalla piattaforma sulla base dei mercati locali e delle va-

lutazioni dei professionisti (costo di un servizio X in una regione Y). Interessante poi il caso di **HUBL**, una piattaforma che raccoglie una serie di collettivi di freelance divisi per categorie professionali e che al suo interno hanno la possibilità di scambiarsi lavoro, contattarsi e indicare altri colleghi e colleghe registrate sulla piattaforma per lavori da fare collettivamente, che non hanno tempo di fare o che esulano dalle loro competenze. I guadagni della piattaforma avvengono grazie a una commissione sui lavori ottenuti; lo stesso fanno i freelance, che ricevono una commissione sui lavori che hanno procurato (una quota del pagamento). HUBL è insomma un mercato parallelo, nel quale gruppi di professionisti alimentano a vicenda il loro portafoglio di clienti e guadagnano quando procurano lavoro ad altri.

In **Spagna** sono cresciute moltissimo, soprattutto nello scenario post-Covid, le piattaforme che offrono servizi domestici, come, **Senniors** e **Aiudo**, che mettono in contatto i clienti (o le famiglie) con badanti e persone addette alle pulizie che lavorano in maniera autonoma o **Top-Nanny** e **Yoopies**, piattaforme che mettono in contatto babysitter e tate con i clienti. Queste piattaforme hanno caratteristiche diverse tra loro per quanto riguarda il tipo di rapporto di lavoro che propongono a lavoratori e lavoratrici: in un caso fissano dei minimi e fanno da sempli-

ce intermediario per l'assunzione da parte delle famiglie, secondo le regole stabilite dalla legge spagnola sul lavoro domestico; nell'altro, la piattaforma invia freelance e si fa carico del risultato finale. In **Lowpost**, piattaforma che offre il lavoro di decine di migliaia di professionisti/e per creare, correggere e verificare contenuti online, c'è la pratica delle aste al ribasso tra i "pacchetti" offerti. Qui lavoratori e lavoratrici sono indipendenti, e il loro lavoro viene valutato dai clienti; la piattaforma li sanziona se non rispettano tempi e standard fissati dalle sue regole interne.

Un aspetto interessante è che il lancio di molte di queste piattaforme è stato sovvenzionato con fondi pubblici, nazionali o europei, per il sostegno all'innovazione e alle start up, o anche per le politiche regionali di coesione.

In **Polonia** vengono identificati tre tipi di modello di business. In un caso, la piattaforma guadagna dalle quote versate dalle persone che lavorano, che, più pagano, più hanno accesso e possono rispondere a offerte di lavoro (come in **Oferteo.pl**: di fatto è come accedere a una bacheca, ma con un algoritmo che seleziona gli ordini e indica le tariffe). Invece, in casi come quelli di **Re-achablogger.pl** e **Whitepress.pl**, piattaforme che mettono in contatto gli editori o i giornalisti con gli inserzionisti, la piattaforma trattiene una quota percentuale sui lavori andati a buon fine e funziona da garante: è infatti la piattaforma

che riceve il pagamento e che paga. In modelli come **Taskhero**, non ci sono costi di ammissione né per chi lavora né per gli utenti: la piattaforma guadagna fornendo servizi alle aziende più grandi nel settore dei prodotti di largo consumo, e soprattutto dalla gestione della enorme mole di dati raccolti.

In **Svezia** le piattaforme oggetto di studio di *Don't Gig UP!* hanno come focus l'intermediazione dei cosiddetti "lavoretti" (tipologia 3). In genere, strumenti e materiale per il lavoro vengono forniti dalle persone che lavorano, e in almeno un caso i pagamenti sono molto al di sotto del minimo negoziato dai sindacati per chi lavora in un determinato settore. Una di queste piattaforme, **Yepstr**, dopo forti critiche e pressioni governative, ha adattato il proprio modello di business assumendo direttamente lavoratori e lavoratrici, in grande maggioranza giovani, per servizi di baby sitting.

In Estonia, le piattaforme di proprietà nazionale tendono a incoraggiare l'autoimprenditorialità. **Caremate** offre servizi di assistenza, **GoWorkaBit** piccoli lavori manuali, e **Wisestly** lavoro online. In tutti e tre i casi, chi lavora è di norma imprenditore o imprenditrice, e si registra come tale presso un account promosso dal governo. Ma in un caso è la piattaforma ad assumere il lavoratore. Invece, **Treamer**, un'impresa di pro-

prietà finlandese, assume a breve termine e registra direttamente lavoratori e lavoratrici nella piattaforma, assumendosi la responsabilità nei confronti del cliente.



ESPERIMENTI COOPERATIVI

L'economia delle piattaforme sta generando forme di partecipazione delle persone che lavorano in termini di organizzazione sindacale. In molti dei paesi presi in analisi in questo rapporto, questo ha prodotto risultati sia in termini di riconoscimento della rappresentanza che nella giurisprudenza – molte cause intentate con il sostegno dei sindacati hanno prodotto sentenze significative sulla natura del rapporto di lavoro nelle piattaforme. Un aspetto ulteriore della partecipazione riguarda la nascita di federazioni di lavoratori, per esempio di rider che si dotano di una infrastruttura collettiva, oppure di piattaforme che mirano a raggruppare collettivi di freelance già esistenti con un approccio di governance orizzontale, come **Hubl**, uno dei casi di studio della ricerca svolta in Francia, dove questa e altre forme di cooperative o associazioni sono più diffuse che altrove in Europa. L'originalità di piattaforme come Hubl sta nel federare collettivi di freelance che rimangono autonomi e di creare un effetto rete distribuito. La piattaforma aiuta a trovare lavoro attraverso la rete di freelance professionisti coinvolti in progetti che richiedono competenze diverse dalle loro. Altra caratteristica interessante è il sistema di valutazione: sono gli iscritti alla piattaforma che collaborano fra loro e con i clienti per valutazioni e raccomandazione, non c'è un algoritmo a decidere.

È strutturata in maniera simile la **Doc Servizi** italiana, che raccoglie lavoratrici e lavoratori autonomi dello spettacolo. La cooperativa garantisce ai soci-lavoratori supporto amministrativo, diritti e tutele lavorative e sociali, servizi e opportunità per lo sviluppo dell'autoimprenditorialità, secondo un modello di business cooperativo che accresce la competitività, ridistribuendo equamente la ricchezza generata. La piattaforma fornisce strumenti digitali per generare lavoro, ricevere ed effettuare chiamate di lavoro (come in un mercato) e organizzare il lavoro del socio-lavoratore (come datore di lavoro e cliente). Interessante anche l'esperimento tedesco del **Platform Cooperatives Germany project**, finanziato dal governo centrale con l'obiettivo di far nascere modelli cooperativi di piattaforma con la consulenza e il sostegno di questa organizzazione. Un progetto simile di cooperazione tra piattaforme cooperative è **Plateforms en Commune**, un gruppo di persone esperte, stakeholder, ed esponenti del mondo accademico che si pone come obiettivi creare una comunità francese di cooperative di piattaforme; comunicare insieme i servizi equi forniti dalle piattaforme; creare strumenti comuni tra comunità e piattaforme e documentare le pratiche innovative delle piattaforme in merito alla loro governance, alla loro produzione di beni comuni ed essere un luogo di condivisione delle esperienze. In tema di cooperative – soprattutto di rider e servizi di trasporto, ma anche di artisti e *gig-workers* – se ne segnalano decine in tutta Europa: sono molto

diffuse in Francia e Spagna, ma ci sono casi interessanti anche in Italia, Belgio, Austria, Svezia e Germania. Uno di questi è nel campo del lavoro creativo, ed è nato dal tentativo di creare una sorta di sindacato degli youtuber per tutelare chi si occupa di creazione di contenuti, in primo luogo dai cambiamenti dei termini e condizioni di utilizzo. Questo si applica in particolare nelle regole sulla pubblicità, che fanno sì che da un momento all'altro gli stessi contenuti vengano indicizzati in un modo diverso – modificando così la remunerazione – per decisione unilaterale delle piattaforme. Ne è scaturito l'esperimento **Fairtube**, che dalla metà del 2019 ha ricevuto il sostegno del sindacato IG Metall. Uno degli argomenti era che la piattaforma video imponeva regole così restrittive sul lavoro dei creatori di contenuti ("se vuoi guadagnare devi fare video fatti così") da renderli dei falsi lavoratori autonomi. L'iniziativa continua, e fornisce consulenza su come risolvere i conflitti con le piattaforme. Sempre in tema di rappresentanza, è interessante segnalare come nell'ottobre 2018 sia nata la **Transnational Federation of Couriers**, che rappresenta le persone che lavorano per le piattaforme alla presenza di gruppi rappresentativi di Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Spagna, Svizzera e Regno Unito. Obiettivo della federazione è migliorare le condizioni di lavoro di lavoratrici e lavoratori dell'economia delle piattaforme.

IL LAVORO NELLE PIATTAFORME IN ITALIA

Secondo l'indagine Inapp-Plus, nel biennio 2020-21, 2.228.447 persone hanno ricavato reddito da un'interazione con le piattaforme - lavoro, vendita prodotti, affitto; fra queste, 570.521 hanno lavorato per le piattaforme, ossia poco più di un quarto del totale.

A considerare il lavoro per la piattaforme come la propria attività principale sono circa poco più di 250.000 persone, ovvero lo 0,6% della popolazione. A parlare di questo lavoro come di un'occupazione secondaria sono in 139.000, mentre le persone non occupate che hanno svolto attività occasionale tramite o per una piattaforma sono 157.000.

Le persone che lavorano per le piattaforme in Italia sono per oltre tre quarti maschi e under 50, mentre fra le persone giovani sotto i 29 anni il lavoro per le piattaforme è poco diffuso (circa 10% del totale), se non come forma di lavoro occasionale (circa 30% del totale).

Il lavoro per le piattaforme è soprattutto relativo a quelle che abbiamo definito di tipo 1 e 2: il 71% del totale svolge attività di "consegna prodotti o pacchi" o "portare pasti a domicilio". La terza categoria più diffusa sono i lavori domestici. Il lavoro di chi è impiegato per o tramite le piattaforme è soprattutto fuori dalla rete: solo il 35,1% svolge mansioni *web-based*.

Tra queste persone, una percentuale piuttosto alta è al Sud, segno di un'offerta di lavoro (anche qualificata) che ha meno opportunità nel luogo in cui vive. Tra i lavoratori e le lavoratrici *web-based* ci sono più over 50 e donne che non nel totale di chi lavora per le piattaforme.

	Web-based (%)	Location-based (%)
Piattaforma come attività principale	27	73
Piattaforma come attività secondaria	38,9	61,1
Non occupati che lavorano saltuariamente per una piattaforma	45,9	54,1
Totale	35,1	64,9

I contratti di lavoro dipendente sono più diffusi tra i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme *location-based*, specie tra rider e fattorini, lavori visibili che sono stati oggetto di mobilitazione sindacale e campagne di sensibilizzazione. Il lavoro *web-based* appare come quello più legato alla forma di relazione "Termini e condizioni".

	Web-based (%)	Location-based (%)	Totale (%)
Lavoro dipendente	9,8	12,5	11,5
Collaborazione	8,8	25,9	19,9
Lavoro autonomo occasionale	25,6	24,5	24,9
Partite Iva	7,7	5,0	5,9
Altra forma di lavoro autonomo	6,1	6,9	6,6
Non ha un contratto scritto	42,1	25,2	31,1

Metà delle persone che lavorano nelle piattaforme viene pagata su base oraria, e altrettante vengono pagate a incarico. Nel 53% dei casi paga il cliente finale, nel 33,9% la piattaforma e nel 12,9% un soggetto terzo.



I CASI ITALIANI

Come si è visto nel capitolo sui trend, la [mappatura](#) delle piattaforme realizzata dal JRC della Commissione Europea aveva individuato solo 5 piattaforme fondate in Italia: **Be My Eye**, **GoPillar**, **ItTaxi**, **Starbytes** e **SupperShare**. È interessante segnalare il caso di GoPillar, poiché mostra l'impatto del modello delle piattaforme su una professione di alta specializzazione e – un tempo – con un buon livello di reddito. Nata come “CoContest” nel 2015, questa piattaforma offre ai clienti una “gara” tra architetti per la progettazione della ristrutturazione o arredamento di una casa, un ufficio, un negozio. Solo i progetti vincenti vengono pagati, approssimativamente 700 euro. L'iniziativa è stata al centro di [aspre polemiche](#) e ha visto l'opposizione dell'Ordine e del consiglio professionale degli architetti, che hanno anche fatto ricorso all'antitrust e chiesto un'indagine parlamentare. In seguito alle polemiche, la piattaforma ha cambiato il nome in [GoPillar](#), ed è tuttora attiva. Promette al cliente un risparmio del 20% rispetto alle tariffe di un “architetto tradizionale”. Ma ci sono anche piattaforme nate esplicitamente come opzioni di risposta delle persone che lavorano; secondo le ricerche riportate dal report *Don't Gig Up, Never!*, ce ne sono quattordici a disposizione di lavoratori e lavoratrici italiane, due delle quali nate in Italia: il motore di ricerca **SOSartigiani**, e **Sem-**

plifiko, una piattaforma per servizi domestici e di cura attiva a Torino e Milano. Tuttavia, va detto che le principali e più diffuse piattaforme per i micro-servizi sono quelle internazionali. Infine, un modello di business emergente può essere individuato nella piattaforma **Digital Work City**, sviluppata dalla start up White Lybra, che si rivolge soprattutto a specialisti del digitale e del marketing, ma anche a designer e altri professionisti. Di fatto, oltre a far incontrare domanda e offerta di lavoro, offre alle persone che lavorano uno spazio e servizi di alto livello, a partire dalla consulenza contrattuale. Alla base c'è un software che abbina i dati di lavoratori e lavoratrici e dei loro progetti con quelli dell'utenza. A seconda dei casi, la piattaforma stessa assume lavoratori e lavoratrici – con contratto a lungo o a breve termine – oppure li impiega come freelance. Come sottolineato dal report *Don't Gig Up, Never!*, “l'ambizione della piattaforma è quella di essere un *greenfield* per le persone che lavorano offrendo loro flessibilità, e anche di sostenere politiche attive facilitando la redistribuzione del personale in caso di crisi aziendale. Esiste però il rischio che White Lybra possa essere considerata un'agenzia di lavoro interinale”.



POLITICHE

La comparsa e la pervasività delle piattaforme e del lavoro svolto tramite queste ultime hanno prodotto e stanno tuttora producendo tentativi di regolarne il funzionamento, individuando gli aspetti specifici e quelli in continuità con il mercato del lavoro tradizionale. La maggior parte delle norme introdotte riguarda le piattaforme di tipo 1 e 2, ossia quelle che organizzano la consegna di merci e cibo e il trasporto di persone, dunque lo statuto di rider e persone che guidano veicoli.

A oggi, le iniziative, piuttosto che essere proattive, costituiscono in gran parte una reazione all'impatto delle piattaforme sul preesistente quadro delle tutele e dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, le normative introdotte non sono sempre risultate efficaci. Nel determinare lo status dei lavoratori e delle lavoratrici e nel creare precedenti, hanno avuto un ruolo cruciale le sentenze dei tribunali.

Diversi paesi hanno prodotto legislazioni in materia, ma sono stati ostacolati dalla resistenza organizzata delle imprese (la cui attività di lobbying ha portato a referendum abrogativi e proposte di legislazione alternativa) o dalla ricerca di scappatoie. Ad esempio, in risposta alla "legge Rider" promossa dal governo spagnolo nel 2021, che equipara le persone che lavorano per le piattaforme a dipendenti aventi diritto a tutele, le aziende hanno modificato i loro modelli operativi in modo da non applicare completamente la legge - o, come nel caso di Glovo, l'azienda spagnola per consegne a domicilio, hanno scelto di pagare le multe piuttosto che implementarla.

Tra gli argomenti usati dalle piattaforme per spiegare la propria contrarietà alla regolamentazione ci sono la presunta volontà di rider e autisti a voler rimanere autonomi (e liberi), la perdita di posti di lavoro e l'aumento dei costi al cliente che le regole determinerebbero.



L'argomento sull'indipendenza trova qualche fondamento in alcuni mercati o settori in cui le piattaforme operano: è autonomo lo studente che svolge micro-mansioni per guadagnare qualcosa o il professionista che aggiunge il proprio profilo sulla piattaforma come potenziale integrazione del lavoro "normale" – entrambe queste categorie possono rifiutare un lavoro, magari scendendo nella classifica dell'algoritmo della piattaforma o venendone espulsi. Il discorso è diverso per un rider, il cui reddito dipende interamente dal lavoro per la piattaforma.

Ancora diverso è il caso di una persona che trova lavoro attraverso la piattaforma (baby-sitter, imbianchino), che è dunque in qualche modo dipendente dalle valutazioni dell'algoritmo per quanto riguarda la possibilità di trovare lavoro, ma che nella maggior parte dei casi verrà assunta o pagata a prestazione da un terzo soggetto.

PERCHÉ È DIFFICILE REGOLARE IL LAVORO NELLE PIATTAFORME

Regolamentare e legiferare il lavoro nelle piattaforme è dunque un compito complicato per molte ragioni. Le piattaforme di solito si definiscono come intermediari del mercato e non come datori di lavoro; offrono contratti di lavoro autonomo, e questo significa che chi lavora per la piattaforma non è considerato come dipendente e di solito non gode delle tutele legali e dei diritti sociali previsti per questa categoria di lavoratori e lavoratrici. Poiché le piattaforme sono in grado di definire la qualificazione dei lavoratori nei loro "Termini di servizio", e poiché in tutti i paesi il lavoro autonomo è uno status legalmente riconosciuto, ci sono [due questioni da affrontare](#): in primo luogo la questione normativa, cioè se i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme possano essere inquadrati nella categoria dei lavoratori autonomi; in secondo luogo, la questione politica, vale a dire se e

come gli assetti normativi e i sistemi di protezione sociale debbano o non debbano essere modificati e adattati allo sviluppo del lavoro su piattaforma.

C'è poi la questione dell'extraterritorialità: una percentuale molto alta di chi lavora per le piattaforme vive in paesi diversi da quelli in cui la piattaforma stessa è stabilita e che ne impiega il lavoro, il che aumenta la complessità dei rapporti contrattuali e complica il lavoro delle autorità nazionali (come gli ispettorati del lavoro, gli istituti di protezione sociale e le autorità fiscali). Questa è una delle ragioni che ha spinto le istituzioni europee a lavorare a una [proposta di direttiva](#).

L'extraterritorialità segnala anche un altro problema: le diverse tipologie di rapporti di lavoro e di definizione del lavoro autonomo esistenti in diversi paesi. Si va da separazioni molto nette (lavoro subordinato/lavoro autonomo) al numero piuttosto alto di tipologie contrattuali esistenti in Italia.



I NODI DA SCIogliere

Lo status giuridico poco chiaro delle piattaforme, così come il difficile inquadramento del rapporto tra queste e i lavoratori [lascia aperte molte questioni](#):

- garantire una retribuzione dignitosa;
- evitare un'errata classificazione dei e delle dipendenti e forme di intermediazione digitale illecita o di lavoro non dichiarato;
- garantire la protezione sociale;
- assicurare il rispetto delle norme applicabili in materia di lavoro, comprese quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro e risoluzione del contratto/licenziamento;
- promuovere la formazione professionale e in materia di salute e sicurezza;
- promuovere un impatto positivo del lavoro su piattaforma sulla conciliazione tra lavoro e vita privata;
- utilizzare dei dati della piattaforma a fini ispettivi.

Diversi tentativi di legislazione e regolamentazione sono stati individuati in seguito alla pressione di campagne, al dialogo con i sindacati e attraverso l'azione dei governi. Le differenze nelle leggi e nei regolamenti introdotti sono principalmente il risultato del modo in cui il lavoro autonomo è classificato e regolamentato nei diversi paesi.

In Italia non c'è una disciplina organica, ma diversi interventi legislativi e decisioni giurisprudenziali sono intervenuti sulla materia. L'articolo 2 del "jobs act" ([decreto legislativo n. 81 del 2015](#)), estende le tutele del lavoro, retribuzione, previdenza sociale, maternità, orario ai rapporti di collaborazione che hanno le caratteristiche di rapporto di lavoro subordinato. Una [sentenza della Cassazione del 2020](#) si riferisce proprio a quell'articolo per segnalare la subordinazione del rapporto di lavoro tra un rider e Foodora. Numerose altre sentenze hanno sancito la subordinazione, il 5 luglio 2023, il [Tribunale di Torino](#) ha stabilito che i ciclisti di Glovo sono dipendenti. Questa sentenza conferma la decisione iniziale del tribunale del 13 gennaio 2023, che Glovo aveva impugnato. Nello stesso caso era stata posta dai lavoratori la questione della mancanza di trasparenza dell'algoritmo, ma le loro richieste in materia non sono state accolte dal tribunale.

Sempre in Italia, la legge del 14 febbraio 2022 in favore dell'attività professionale autonoma è un altro strumento per facilitare l'accesso a strumenti di tutela quali il regime assicurativo volontario contro i rischi di infortunio sul lavoro, abbassando l'aliquota contributiva che consente di accedervi. La disposizione è considerata insufficiente dai collettivi dei lavoratori delle piattaforme e dai sindacati.

Un'altra disposizione facilita l'accesso dei lavoratori all'indennità per i lavoratori autonomi estendendo le condizioni di accesso all'indennità ai lavoratori autonomi che interrompono definitivamente la loro attività divenuta non redditizia.



UN QUADRO DI REGOLE IN FORMAZIONE - EU, FRANCIA, SVEZIA, SPAGNA, POLONIA.

Unione Europea

Cominciamo con **l'Europa** e con la [proposta di direttiva della Commissione europea](#) in materia.⁴ Il testo in discussione introduce la presunzione di subordinazione del lavoratore della piattaforma e prevede alcuni parametri che determinano se la situazione contrattuale debba essere considerata o meno da dipendente, alla piattaforma si lascia la possibilità di dimostrare il contrario. Quello della presunzione di subordinazione è un tema sul quale diversi paesi hanno diversi punti di vista. Il rischio di questa presunzione di subordinazione, sostengono i critici, cancellerebbe la realtà per la quale una parte del lavoro per le piattaforme è davvero autonomo. La normativa europea, anche se ci si riferisce ad essa come "legge europea sui rider", regolerà i fattorini, gli autisti, ma anche i corrieri, gli addetti alle pulizie e altri lavoratori che hanno un rapporto con le piattaforme. Il testo in fase di negoziazione prevede inoltre la trasparenza sul funzionamento dell'algoritmo, indica dei limiti al funzionamento dell'algoritmo stesso (gestione e raccolta dei dati che riguardano i lavoratori, ecc.) e prevede la necessità di avere interlocutori umani per i lavoratori e che le scelte che li riguardano vengano prese e motivate da umani.

Regole e casi nazionali

In **Spagna** la cosiddetta "[ley rider](#)" è stata approvata in seguito a una [sentenza](#) del Tribunal Supremo che sanzionava Glovo e individuava nell'algoritmo (e non nella bicicletta o telefono) lo strumento essenziale di lavoro. La sentenza dell'Alta corte e la legge sono il tentativo di indirizzare il lavoro dei tribunali che fino a quel momento avevano adottato decisioni molto diverse tra loro. La disposizione prevede che i lavoratori siano informati dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influiscono sul processo decisionale che può avere un impatto sulle loro condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione. La legge introduce la presunzione di subordinazione nelle attività di consegna o distribuzione di qualsiasi tipo di prodotto o merce, quando l'azienda esercita i propri poteri di organizzazione, gestione e controllo, mediante la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro, attraverso una piattaforma digitale. La legge ha prodotto l'assunzione dei lavoratori di alcune piattaforme (JustEat); altre hanno lasciato il paese (Deliveroo) e altre ancora scelgono di pagare le multe (Glovo).



A proposito di assunzione e subordinazione, la **Svezia** ha approvato una riforma della legge sul lavoro (2022) che prevede nuove tipologie di contratti a termine e prevede l'assunzione dopo un certo periodo di tempo lavorato in continuità. La legge non riguarda la platform economy ma può riguardare una parte dei suoi lavoratori.

In **Francia** Deliveroo è stata multata per 9,7 milioni perché ritenuta colpevole di aver occultato 2mila posti di lavoro tra il 2015 e il 2016. La multa riguarda i mancati contributi previdenziali. Attualmente è in corso un procedimento analogo che riguarda il periodo 2018-2021 che potrebbe costare alla piattaforma 100 milioni di euro.

Da Francia e Svezia sono intervenute novità sul tema della rappresentanza del lavoro - con differenze legate all'organizzazione del sistema di welfare e al ruolo dei sindacati. In Francia, l'articolo 60 della Legge sul Lavoro prevede l'assicurazione contro gli infortuni, il diritto alla formazione e allo sciopero, all'affiliazione sindacale e alla contrattazione collettiva. Si è anche tentato di introdurre la possibilità di negoziare tariffe minime, ma senza stabilire quali fossero questi minimi.

Nel settembre 2021, l'Assemblea nazionale ha ratificato un decreto governativo sulla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme che a partire dal 2022 consente agli autisti e ai corrieri che lavorano per le piattaforme pos-

sano indire elezioni sindacali a prescindere dallo status del rapporto di lavoro. Inoltre, sempre in Francia il "pacchetto sulla responsabilità sociale" del 2016 ha come fine quello di coprire, con alcune tutele i lavoratori delle piattaforme digitali di tipo 1 e 2 (e non 3 e 4).

In Svezia un sindacato degli impiegati ha firmato tre accordi collettivi con le piattaforme e così facendo i lavoratori potranno accedere al sistema di sicurezza sociale che è molto collegato alla contrattazione collettiva. Negli accordi le piattaforme agiscono come agenzie di lavoro temporaneo, il che consente ai lavoratori di essere coperti dal contratto per i lavoratori temporanei.

In **Polonia** ed **Estonia** si è intervenuti esclusivamente per regolare la concorrenza tra i taxi e gli autisti delle piattaforme allargando le maglie per il settore tradizionale dei taxi e restringendole per gli autisti delle piattaforme. Ma in Polonia "il lavoro su piattaforma rimane in gran parte non regolamentato e spesso entra in segmenti del mercato del lavoro già flessibili e non sufficientemente protetti, anche in termini di forme contrattuali applicate. Ha amplificato i recenti processi di "precarizzazione" di alcuni gruppi piuttosto che contribuire all'innovazione".



NON SOLO RIDER. LE PROPOSTE IN CAMPO

Come si può notare da questa rassegna parziale delle politiche messe in campo o in via di definizione, la maggior parte delle iniziative legislative, dei regolamenti o delle sentenze riguardano i lavoratori e le lavoratrici e le forme del lavoro delle piattaforme che abbiamo definito di tipo 1 e 2, che è anche quello più visibile e riconoscibile come tale. La tipologia del lavoro nelle piattaforme di tipo 3 e 4 pone questioni diverse, che riguardano l'inquadramento e lo statuto del rapporto di lavoro, la paga, il costo del servizio della piattaforma, il regime fiscale applicato al lavoro, l'extraterritorialità possibile e la necessità di definire quale legislazione nazionale applicare al rapporto di lavoro. Per questo, nel [rapporto](#) finale di "Don't GIG Up, Never" si avanzano proposte specifiche, con l'avvertenza che "la regolamentazione del lavoro su piattaforma costituisce probabilmente il compito più impegnativo per i legislatori e regolatori nell'attuale panorama socio-economico". Queste ultime riguardano:

Archivio pubblico di piattaforme del lavoro e protezione sociale.

Conoscere quali e quante siano le piattaforme e quante persone lavorino per o attraverso queste è cruciale per qualsiasi intervento nel settore. Per questo motivo è importante la creazione di un registro europeo delle piattaforme e del lavoro, a queste legato a partire da una definizione di cosa queste siano che sia abbastanza elastica da racchiudere ambiti di lavoro e di attività molto diversi tra loro. Rendere omogenea la raccolta dei dati nazionali è ugualmente pure importante. La direttiva Ue in discussione potrebbe contenere indicazioni su un registro europeo che contenga informazioni sul tipo di rapporto di lavoro utilizzato, sul tipo di copertura previdenziale, sul regime in materia di salute e sicurezza.

Legislazione applicabile e foro competente.

La transnazionalità del lavoro per le piattaforme, fattore particolarmente importante per le piattaforme che distribuiscono lavoro in *crowdsourcing*, rende importante chiarire quale giurisdizione si applica a ciascun rapporto di lavoro. Esiste una normativa europea che disciplina la questione e va applicata⁵. Per identificare meglio quali siano i contratti di categoria o le normative relative al lavoro autonomo o agli ordini professionali, sarebbe anche importante che i termini e le condizioni che il lavoratore deve accettare per iscriversi alla piattaforma esplicitassero a quale settore o settori fanno riferimento i lavori svolti per la piattaforma.



Politica retributiva, costi di adesione per i membri e tariffe per i clienti.

È necessario individuare in maniera chiara come viene definito il pagamento del lavoro e quali sono i costi di adesione alla piattaforma. Per garantire certezza ai lavoratori e lavoratrici e un'adeguata remunerazione per il lavoro che svolgono, i rapporti di lavoro dovrebbero chiarire quale politica retributiva viene applicata (individuale, paga base uguale, premi, incentivi, penalizzazioni, ecc.); se la paga è contrattata tra clienti e lavoratori o stabilita dalla piattaforma (ad esempio la paga oraria per una baby-sitter o per una pagina di testo tradotta); trasparenza sulle tariffe della piattaforma (si paga un abbonamento? Che altro e con che frequenza? C'è una percentuale sulle commissioni ottenute?). Nel caso di aste per lo sviluppo di progetti online, tutti i lavori presentati dovrebbero venire retribuiti.

Assegnazione di mansioni/lavori e disallineamento fra piattaforme e lavoratori.

Gli accordi giuridici dovrebbero esplicitare quanto pesano l'algoritmo, il giudizio dei clienti e l'accettazione o meno di un incarico nell'assegnazione dei lavori futuri- in altre parole, chi o cosa, insomma, determina chi e quanto lavora, e come funziona l'algoritmo da questo punto di vista.

Occorre inoltre che le piattaforme indichino quali siano le competenze e/o la formazione indispensabili per svolgere un determinato lavoro e chi si occupa di verificare quelle competenze. La verifica delle competenze è importante per la tutela del cliente che si rivolge alla piattaforma per un lavoro o per cercare personale.

Ampliare la rappresentanza dei lavoratori sulle "unità produttive digitali".

Se, da un lato la comunicazione/relazione tra lavoratore e piattaforma è spesso mediata da strumenti tecnologici, dall'altro è impossibile per i lavoratori e le lavoratrici di una piattaforma comunicare tra loro -- questo è più che mai vero nel caso del *crowdsourcing*, essendo il lavoro online e svolto potenzialmente anche in diversi paesi. In molti stati i sindacati non possono negoziare con le piattaforme in rappresentanza dei lavoratori autonomi. Per queste ragioni, è essenziale richiedere alle imprese di estendere la rappresentanza a tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegate attraverso le piattaforme. A questo si unisce la necessità di ottenere una rappresentanza sindacale nel lavoro su piattaforma per garantire i diritti delle persone che lavorano.



QUADRO NORMATIVO (e giurisprudenza)

LE NUOVE REGOLE E I PRINCIPALI CASI GIURISPRUDENZIALI

Europa

[Direttiva \(Ue\) 2019/1152](#) del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

[Condanna per condotta antisindacale a Glovo](#), Tribunale di Palermo, 20 giugno 2023.
Il Tribunale di Palermo ha giudicato Foodinho Srl, società che gestisce i servizi di consegna a domicilio del brand internazionale Glovo in Italia, colpevole di condotta antisindacale per non aver assolto agli obblighi di informazione dei lavoratori introdotti dal decreto legislativo 104/2022 in materia di utilizzo di "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

[Lavoro trasparente D.Lgs. n. 104/2022](#) Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", introduce disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori, novellando le prescrizioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.



Italia

Tre sentenze dei tribunali di Milano (14 e 15 febbraio 2023) e Torino (5 luglio 2023) sanciscono che i rider di Deliveroo e Glovo sono da considerare dipendenti. Glovo dovrà pagare i suoi rider in base al loro orario di lavoro effettivo, che comprende pause, turni e tempi di attesa. La sentenza del tribunale chiarisce il rapporto di lavoro tra Glovo e le persone impiegate come rider. Lo stesso tribunale ha respinto la richiesta dei rider di veder riconosciuta la scarsa trasparenza del meccanismo della piattaforma.

Il Tribunale di Torino ha stabilito che i rider di Glovo sono dipendenti. Questa sentenza conferma la decisione del tribunale del 13 gennaio 2023, che era stata impugnata da Glovo.

Spagna

Ley rider, legge 7840, 12 maggio 2021 La legge sui rider riconosce i fattorini che lavorano per le piattaforme digitali come dipendenti e non come contraenti indipendenti in determinate circostanze. È il risultato di un accordo di contrattazione collettiva tripartito raggiunto il 10 marzo 2021 tra i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e il governo spagnolo.

Real decreto legge 5/2023 del 29 giugno 2023 Il decreto indica il trasporto su taxi come "servizio di pubblico interesse", regolando il trasporto in

maniera tale da disincentivare il trasporto con auto con conducente. La legge è conseguenza della bocciatura da parte della Corte europea di Giustizia di un regolamento della città di Barcellona che restringeva il numero di licenze per auto con conducente.

Sentenza del Juzgado social di Barcellona (competenza regionale) del 20 giugno 2023 – Caso Clintu Online SL

Il Tribunale ha riconosciuto il rapporto di lavoro tra gli addetti alle pulizie e la piattaforma digitale Clintu Online. La Corte stabilisce che l'azienda, una piattaforma digitale per la fornitura di servizi di pulizia, non è solo un intermediario tra gli addetti e i clienti. Si tratta invece di un fornitore di servizi che controlla l'assegnazione dei compiti agli addetti alle pulizie e gestisce direttamente le interazioni con i clienti. Il Tribunale ha condannato Clintu Online a pagare 1,29 milioni di arretrati di contributi previdenziali.

Primo contratto collettivo negoziato con sindacati per JustEat, gennaio 2022

Il primo contratto collettivo per i lavoratori delle piattaforme è stato firmato in Spagna tra le confederazioni sindacali CCOO e UGT e la piattaforma di consegna Just Eat. È entrato in vigore nel gennaio 2022 a seguito dell'entrata in vigore della legge spagnola sui rider (cfr.), che stabilisce che i rider devono essere considerati dipendenti in virtù della loro dipendenza dall'algoritmo della piattaforma.

Maxi multa per Glovo da parte dell'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale di Madrid, 24 gennaio 2023

L'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale di Madrid ha proposto una sanzione di 57 milioni di euro nei confronti della società di consegne Glovo per aver usato la classificazione di "lavoratori autonomi" per i propri rider e per aver impiegato persone migranti prive dei documenti di lavoro. Secondo l'Ispettorato, 7.022 lavoratori sono stati classificati in modo errato e, di conseguenza, non sono stati registrati ai fini della sicurezza sociale, per un totale di 32,9 milioni di euro di contributi mancati.

Svezia

Contratti collettivi tra sindacati e piattaforme, 6 gennaio 2022

Unione, sindacato svedese che rappresenta il settore privato impiegatizio, ha firmato tre contratti collettivi con piattaforme che assumono studenti per lavori qualificati e di *gig-work* poco qualificato. Grazie a quest'azione, i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme possono accedere al sistema di sicurezza sociale. Il lavoro delle piattaforme firmatarie viene inquadrato come fornito ad agenzie di lavoro temporaneo, il che garantisce a lavoratori e lavoratrici la copertura del contratto collettivo.

Regolamento nazionale per taxie veicoli con conducenti (giugno 2018, in vigore dal febbraio 2021)

Il Parlamento svedese ha introdotto una nuova categoria di taxi, esente dall'obbligo del tassametro. Questi taxi devono essere affiliati a una centrale, che registrerà i dati di ogni corsa e organizzerà la prenotazione, la tariffa, il pagamento e il percorso al posto del tassametro.

Accordo sindacale tra Sindacato dei lavoratori dei Trasporti e piattaforma, 22 gennaio 2021

L'accordo tra Bzzt, piattaforma di trasporti con piccoli ciclomotori elettrici a tre ruote, e il sindacato svedese dei lavoratori dei trasporti consente ai conducenti di Bzzt di essere coperti dall'accordo sui taxi, che garantisce accesso agli stessi standard di cui possono usufruire i tassisti tradizionali. Ai conducenti affiliati a Bzzt vengono offerti contratti part-time marginali.

Germania

Sentenza sullo status del lavoratore di una piattaforma come dipendente (23 novembre 2021)

In seguito a una causa di lavoro, per la prima volta una Corte tedesca si è pronunciata a favore della qualifica di un *crowd-worker* di piattaforma come dipendente. Un lavoratore ha fatto causa alla piattaforma Roamler che lo aveva escluso, sostenendo di non poter essere considerato autonomo. Dopo una sentenza negativa a livello lo-

cale, il Tribunale del lavoro nazionale ha stabilito che il lavoratore doveva essere qualificato come dipendente. I compiti che i lavoratori svolgono sono determinati dalla piattaforma, ha sentenziato il tribunale, poiché essa detta il luogo, l'orario e il contenuto del lavoro.

Riforma alla legge sul trasporto passeggeri, 26 marzo 2021

Il Bundestag tedesco ha approvato un emendamento alla legge sul trasporto passeggeri. L'emendamento fornisce per la prima volta un quadro giuridico esplicito che consente ai fornitori di servizi digitali di trasporto passeggeri, come Uber o Free Now, di operare nelle città e nelle aree rurali. I servizi digitali di trasporto passeggeri vengono riconosciuti, ma sono soggetti a diverse restrizioni: i fornitori di servizi digitali non sono autorizzati a prelevare passeggeri sulla strada come i taxi tradizionali, ma possono accettare solo gli ordini effettuati per telefono o tramite app. Gli autisti che lavorano per le piattaforme non possono stare sul ciglio della strada ad aspettare i clienti, ma devono tornare alla sede della società dopo ogni viaggio, anche con l'auto vuota.

Sentenza sulle condizioni di lavoro per i rider, 23 novembre 2021

La Corte Federale di Erfurt ha stabilito che i corrieri che effettuano consegne di generi alimentari devono essere dotati di attrezzature di lavoro (tra cui una bicicletta ade-

guata e uno smartphone) da parte del loro datore di lavoro. In precedenza, i corrieri della piattaforma Lieferando ricevevano un compenso (un credito di 0,25 centesimi per ogni ora lavorata, spendibile solo con aziende designate) per l'utilizzo della propria attrezzatura. La decisione del Tribunale regionale a favore del lavoratore è stata impugnata, ma il Tribunale federale ha confermato la sentenza.

Polonia

Emendamento alla legge sul trasporto stradale, ottobre 2020

L'emendamento è stato approvato in seguito alle proteste dei taxisti e impone alcune regole sulla contabilità, le assicurazioni, le licenze agli autisti che lavorano tramite le piattaforme.

Francia

Accordo sulle tariffe minime nei viaggi in auto private e taxi, 18 gennaio 2023

Firmato tra le organizzazioni che rappresentano i lavoratori autonomi e le organizzazioni che rappresentano le piattaforme, come Uber o Caocao, l'accordo stabilisce una retribuzione minima per corsa indipendentemente dalla durata o dalla distanza percorsa.

Istituzione dell’Autorità delle relazioni sociali delle piattaforme d’impiego (Autorité des relations sociales des plateformes d’emploi, (Arpe), 1 aprile 2022 L’Assemblea nazionale francese ha ratificato un decreto governativo sulla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme. Questo prevede che, a partire dal 2022, gli autisti e i corrieri che lavorano per le piattaforme possano indire elezioni sindacali. Il decreto prevede l’istituzione dell’*Autorité des relations sociales des plateformes d’emploi* (Arpe), un’authority per la regolamentazione delle relazioni sociali nelle piattaforme, responsabile dello svolgimento delle elezioni sindacali e finanziata da una tassa pagata dalle piattaforme.

Procedimento contro Deliveroo per aver “occultato” migliaia di lavoratori, 15 febbraio 2023

Un tribunale ha stabilito che Deliveroo è colpevole di aver occultato (nel senso di averli registrati come autonomi) duemila posti di lavoro tra il 2015 e il 2016 (19 aprile 2022). La sentenza ha sanzionato Deliveroo con una multa di 9,7 milioni di euro, da versare all’Autorità nazionale per la protezione sociale. È in corso un procedimento analogo che riguarda il periodo 2018-2021. Se sarà ritenuta colpevole di aver “nascolato” circa 60.000 posti di lavoro, Deliveroo sarà responsabile di circa 100 milioni di euro di ammende.

Sentenze sullo status dei lavoratori Uber e Deliveroo (2018 e 2020) Due procedimenti diversi presso il tribunale di Parigi hanno negato lo status di dipendente al rider (2021) e all’autista (2018) che avevano citato le piattaforme in giudizio. Tra le motivazioni delle sentenze, l’assenza di orari e divise. Nel marzo 2020, la Corte di Cassazione ha classificato il rapporto tra Uber e i suoi autisti come un contratto di lavoro. A seguito della decisione della Corte di Cassazione del 2020, la Corte d’Appello di Parigi ha stabilito che il contratto di servizio tra Uber e i suoi autisti deve essere ridefinito come contratto di lavoro a partire da maggio 2021. La sentenza che ha visto negare al rider lo status di dipendente è in qualche modo in contraddizione con una sentenza della Cassazione.



RISORSE PER APPROFONDIRE

BIBLIOGRAFIA

Bergamante F., Della Ratta F., De Minicis M., Mandrone E. (a cura di), Lavoro virtuale nel mondo reale. I dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia, Inapp, 2022.

Commission staff working document impact assessment report, Accompanying the document proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European union, European Commission, 2021.

Chih-Cheng Chang, The Possibility of contemporary Japanese Labour Law to regulate work under the Gig economy, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

De Minicis M., Precari e capitale, socializzazioni e contingenza della forza lavoro, *Economia e lavoro*, 1, 2018.

Fado et al., An overview of European platforms: scope and business models, European Commission Joint Research Center, 2017.

Faioli M., Gig economy and market design. why to regulate the market of jobs carried out through digital platforms, Sinapsi, VIII, 2, 2018.

ILO, Decent work in the platform economy. Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy, 2022.

Mirgillito M., Capital and labour in times of "floating signifiers". The (false) debate on the "new economy" in the Uber case, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

Pacella G., Uber Case in the Brazilian Legal System: What Social Protection is There for In-fo-Drivers?, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

Potocka-Sionek N., Facing digital precariousness in the platform economy - on the way towards a more sustainable future of work, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

Rácz I., To dare or not to dare? Classification of workers and the Hungarian labour law, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

Rauseo A., Riders on the precarious digital work. Foodora and the riders' collective action in Italy, *Economia e Lavoro*, 2, 2018.

UNCTAD, Digital economy report 2021 - Cross-border data flows and development: for whom the data flow, 2021.

Urzi Brancati M.C., Pesole A., Fernández-Macías E., New evidence on platform workers in Europe, results from the second Coleem survey, European Commission Joint Research Center, 2020.

NOTE AL TESTO

- 1 La stessa legge, nel preambolo, elenca le caratteristiche essenziali dell'economia delle piattaforme: "economie di scala estreme" (vale a dire: l'aggiunta di un utente ha un costo marginale pari pressoché a zero), "effetti di rete molto forti", e "vantaggio derivante dall'uso dei dati". Tutte queste caratteristiche portano a mercati in cui "il vincitore prende tutto", tendenzialmente oligopolistici o monopolistici. Di qui la necessità di interventi di regolazione come quelli previsti dal legislatore europeo con i suoi Digital Markets Act e Digital Services Act.
- 2 I dati sono relativi al 2023 e sono in larga parte riferibili alle piattaforme di tipo 3 e 4: tra i compiti che l'Ilo prende in considerazione, ci sono sviluppo di software, traduzione e scrittura, servizi professionali, data entry, lavori creativi e multimedia, vendita e sostegno al marketing.
- 3 Nel primo caso, si parla di B2B2C (business to business to consumer), nel secondo di B2C (business to consumer)
- 4 L'iter della proposta di direttiva è in fase piuttosto avanzata: dopo la proposta sono seguiti lunghi negoziati in sede di Consiglio e un voto del Parlamento. Il negoziato inter-istituzionale (Consiglio, Commissione e il Parlamento) ha raggiunto un accordo di massima, ancora da perfezionare, nel dicembre del 2023.
- 5 Articoli 8 e 9 del [Regolamento \(CE\) n. 593/2008](#) sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali e [Direttiva \(UE\) 2019/1152](#) relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.



CREDITS:

La foto di Giacomo Brodolini a pag. 3
è rilasciata sotto licenza [Creative Commons Attribution 3.0 Italy License](#)
Fonte: [Wikipedia](#) via [senato.it](#)



The image features a teal gradient background with a circular graphic element in the center. The text is centered within this circle.

***Future of
Workers***