

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E STUDI
INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Magistrale* in
Scienze del Governo e Politiche Pubbliche



IL LAVORO SU PIATTAFORMA: PROFILI GIURIDICI.
QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO TRA DIRITTO NAZIONALE E
GIURISPRUDENZA EUROPEA NELLA PROSPETTIVA DELLA
PROPOSTA DI DIRETTIVA.

Relatore: Prof. ANDREA SITZIA

Laureando: ALBERTO MURACA
matricola N. 2016741

A.A. 2022/2023

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO I	7
DEFINIZIONE DI LAVORO SU PIATTAFORMA	
1.1 Cosa si intende per piattaforma digitale.....	7
1.2 Come si incontrano domanda e offerta di lavoro sulle piattaforme digitali....	12
1.3 Rapporto dell’OIL 2021: cosa ci dice sullo stato globale delle piattaforme e dei loro lavoratori.....	19
CAPITOLO II	29
LEGISLAZIONE ATTUALE E PROPOSTA DI DIRETTIVA UE	
2.1 Evoluzione normativa italiana e confronto con altri paesi UE.....	29
2.2 Come il Covid 19 ha accelerato il processo normativo.....	34
2.3 La proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del Consiglio e del Parlamento europeo.....	36
2.4 Disegno di Legge riguardante le disposizioni in materia di lavoro digitale...	54
CAPITOLO III	61
ESAME EMPIRICO DELLE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA	
3.1 Indagine Inapp Plus, chi sono i lavoratori digitali in Italia?.....	61
3.2 Rider, tra autonomia e subordinazione.....	70
3.3 Posizione dei sindacati sulla autonomia o subordinazione dei rider.....	75
CAPITOLO IV	79
INTERVISTA AI RIDER	
CONCLUSIONI	93
BIBLIOGRAFIA	97

INTRODUZIONE

Il mondo del lavoro è mutato moltissimo negli ultimi anni e con esso anche il significato intrinseco della parola lavoro. Fino a non molti anni fa il termine lavoro era sinonimo di stabilità, sicurezza e fisicità dello svolgimento delle mansioni¹, ora il suo significato è maggiormente assimilabile a vocaboli come: flessibilità, incertezza e dematerializzazione delle mansioni².

In una società digitalizzata, caratterizzata da sempre più movimento e necessità di utilizzo di strumenti tecnologici, è richiesto da parte dei legislatori nazionali e transnazionali una attenzione continuamente maggiore riguardo lo sviluppo e il continuo aumento di quelle che potremmo definire nuove tipologie di rapporti di lavoro. Si pensi solo alla quantità di direttive erogate dall'Unione Europea negli ultimi 25 anni, atte a regolamentare forme di lavoro che precedentemente erano poco utilizzate o sconosciute e con l'obiettivo anche di armonizzare legislazioni nazionali molto diverse tra di loro. Alcune di queste direttive sono:

- Direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori
- Direttiva 97/81 sul lavoro a tempo parziale
- Direttiva 1999/70 sul lavoro a tempo determinato
- Direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia

Queste Direttive, è importante specificare, regolano fenomeni distinti ma sono utili per capire come si sia evoluta la legislazione europea a riguardo di forme di lavoro flessibili. Risultano inoltre utili per capire come all'evoluzione del mondo

¹ Tosoni N., (2021), Mondo del lavoro: tra cambiamenti e life-perspective, Sociologicamente, 18 giugno 2021. Consultabile presso: <https://sociologicamente.it/mondo-del-lavoro-tra-cambiamenti-e-life-perspective/>

² Perulli A., (2018), Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, Cedam, Padova.

del lavoro abbia sempre risposto (in modo a volte immediato a volte meno) il legislatore per arginare eventuali squilibri tra datori di lavoro e lavoratori che questi nuovi istituti potevano creare.

Un nuovo fenomeno che ha preso piede recentemente è stato sicuramente quello del lavoro su piattaforma digitale, rientrato nel novero della cosiddetta Gig-economy. Esso comprende lavoratori autonomi e subordinati che si interfacciano tramite un'applicazione o un sito internet per svolgere differenti compiti lavorativi. Questa tipologia di lavoro porta con sé un novero di possibili problematiche legate principalmente:

- alla difficoltà nel delineare quando un lavoratore sia autonomo o subordinato;
- al fatto che è spesso complicato capire chi sia il reale datore di lavoro di coloro che operano per le piattaforme digitali;
- alla criticità nel valutare e comprendere come funzionino gli algoritmi delle applicazioni o siti internet nel calcolare, ad esempio, il compenso dei lavoratori³.

Per tutta questa serie di motivi il 9 dicembre del 2021 è stata presentata una proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo riguardante il miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali⁴, parallelamente è stata presentato un disegno di legge del Governo italiano sul lavoro digitale del

³ Davide Sartori M., (2022), Lo sfruttamento dei rider del food delivery, Elison Paperback, Lecce.

⁴ Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9/12/2021. Consultabile presso: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

ventinove aprile 2022⁵. Come si vedrà in questo elaborato, all'interno del territorio nazionale vi sono già stati interventi normativi volti a regolare il lavoro su piattaforma. Essi sono stati però frammentari e spesso non sufficienti a delineare questo nuovo fenomeno sociale, il quale se non regolato in maniera idonea rischia di portare ulteriori problematiche legate allo sfruttamento dei lavoratori⁶.

⁵ Disegno di legge recante "Disposizioni in materia di lavoro digitale" del 29/04/2022. Consultabile presso: <https://www.infoparlamento.it/tematiche/Lavoro/bozza-disegno-di-legge-del-governo-sul-lavoro-digitale>.

⁶ Gli indici di sfruttamento si trovano all'interno dell'art. 603 bis del Codice penale e sono: "la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti."

CAPITOLO I

DEFINIZIONE DI LAVORO

SU

PIATTAFORMA

1.1 COSA SI INTENDE PER PIATTAFORMA DIGITALE

Una delle definizioni che è possibile trovare di piattaforma digitale è quella secondo cui: “Le piattaforme digitali sono infrastrutture digitali in grado di connettere tra loro i sistemi diversi ed esporli agli utenti attraverso interfacce semplificate ed integrate”⁷.

Le piattaforme hanno la capacità di collegare aziende, utenti che le utilizzano e dati in un unico ecosistema.

Il ricorso che è stato fatto a queste piattaforme negli ultimi anni è stato sempre maggiore e nel periodo più critico della pandemia causata dal Covid-19, con conseguente lockdown, sono state tra gli strumenti più utilizzati per avere accesso ad una molteplicità di beni e servizi. In quel periodo è capitato a praticamente chiunque di acquistare un bene su Amazon o EBay, ordinare cibo e bevande tramite Just Eat, Glovo o Foodora, di ordinare la spesa online su siti di grandi supermercati e di fare pagamenti tramite l’internet banking o tramite PayPal.

⁷ Definizione trovata sul portale POLO ICT. Consultabile presso: <https://poloinnovazioneict.org/news/piattaforme-digitali-cosa-sono-e-a-cosa-servono/>

Questa comodità di poter compiere tutte queste azioni con un click, già sperimentata negli anni precedenti, ma amplificata dalla situazione di disagio che la pandemia aveva creato, non ci ha mai fatto porre troppe domande su come e quanto i nostri dati venissero utilizzati oppure sulle condizioni di lavoro che vive la persona che lavora tramite una di queste piattaforme.

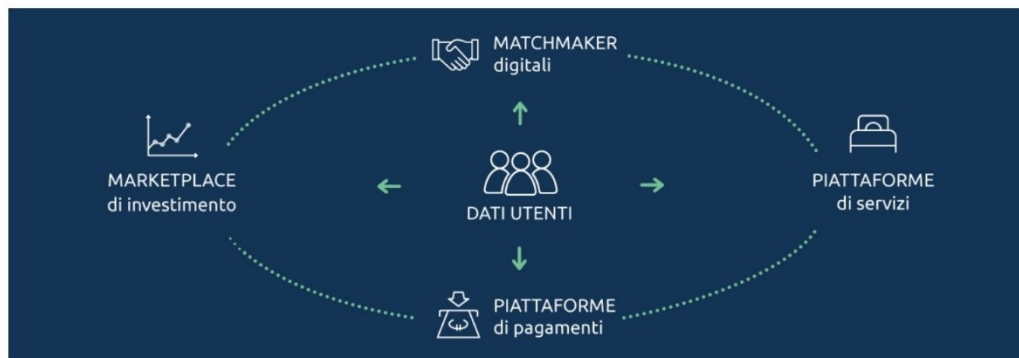


Figura 1⁸

Schema utile a mostrare quali possono essere i vari tipi di piattaforma.

Ovviamente di piattaforme ce ne sono diverse e coprono diverse esigenze che l'individuo può avere. I tipi più comuni che troviamo nella vita di tutti i giorni sono:

- Matchmaker digitali: i cui esempi più famosi sono i già citati Amazon e EBay. Questi hanno il compito di far incontrare domanda e offerta di beni materiali e immateriali (tra cui ovviamente spiccano quelli digitali). Hanno il focus sulle transazioni.
- Piattaforme di servizi: anche queste hanno il focus sulle transazioni ma invece di riguardare i beni riguardano servizi. Tre esempi possono essere Uber (servizio di trasporti), Airbnb (servizio di pernottamento), Glovo (servizio di corriere a richiesta).

⁸ Immagine che mostra quali possono essere i vari tipi di piattaforma. Consultabile presso: <https://www.intesa.it/piattaforme-digitali-cosa-sono-e-a-cosa-servono/>

- Piattaforme di pagamento: come Satispay e PayPal. Essi consentono di effettuare micropagamenti e trasferimenti di denaro peer to peer⁹.
- Marketplace di investimento: nelle quali è possibile sostenere una start-up con un'idea innovativa tramite l'utilizzo del crowdfunding.

L'importanza di queste piattaforme può essere riassunta in un dato rilevato dall'Unione Europea. Il 73% dei cittadini residenti in un Paese UE, compresi in un'età dai 16 ai 74 anni, ha acquistato almeno un bene online nel 2020¹⁰ con un numero di vendite online di oltre 700 miliardi di euro.

Con un volume così alto di interazioni e di transazioni monetarie che ogni giorno avvengono online e, nello specifico sulle piattaforme digitali, non è complicato comprendere il perché si sia reso necessario un ammodernamento della direttiva 2000/31 riguardante il commercio elettronico. Proprio per questo motivo il 5 luglio 2022 è stato approvato il Regolamento europeo sui Servizi Digitali¹¹ che, come finalità principali, ha:

- 1- Proteggere al meglio i consumatori residenti nell'Unione Europea e rafforzare i loro diritti fondamentali online.
- 2- Istituire un insieme di norme efficace in materia di trasparenza e responsabilità delle piattaforme online.

⁹ Trasferimento immediato di denaro tra un soggetto e un altro. Peer to peer è traducibile in: "Da persona a persona".

¹⁰ Questo dato è consultabile sul sito del Consiglio europeo: <https://www.consilium.europa.eu/it/infographics/digital-services-act/>

¹¹ L'intero testo di legge è consultabile presso EUR LEX al link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:52020PC0825>

3- “Promuovere l’innovazione, la crescita e la competitività del mercato unico”¹²

Oltre a queste finalità il testo rileva altri punti chiave, dividendoli per il soggetto a cui sono destinati, che sono:

- I cittadini: a cui viene assicurata maggior scelta dei prodotti, prezzi più bassi e una minor percentuale di rischio di imbattersi in contenuti illegali
- I fornitori di servizi digitali: assicurando una maggiore certezza del diritto e una armonizzazione tra le varie legislazioni dei Paesi membri
- Per gli utenti commerciali di servizi digitali: potendo accedere all’intero mercato europeo tramite le piattaforme
- Per la società nel suo insieme: cercando di ridurre la manipolazione e la disinformazione e assicurando maggior controllo e vigilanza sulle piattaforme

Proprio a riguardo dell’ultimo punto a partire dal 16 novembre 2022, le piattaforme avranno tempo fino al 17 febbraio 2023 per: “comunicare il numero degli utenti finali attivi sui loro siti web”¹³, cosa che è utile a capire il peso specifico che questi siti o applicazioni hanno all’interno del territorio europeo.

All’interno del Regolamento sui servizi digitali troviamo all’articolo 2 lettera H la definizione che l’Unione Europea dà di piattaforma online all’interno di questa norma: “un prestatore di servizi di hosting che, su richiesta di un destinatario del

¹² Queste priorità sono state trovate presso: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_it

¹³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_it

servizio, memorizza e diffonde al pubblico informazioni, tranne qualora tale attività sia una funzione minore e puramente accessoria di un altro servizio e, per ragioni oggettive e tecniche, non possa essere utilizzata senza tale altro servizio e a condizione che l'integrazione di tale funzione nell'altro servizio non sia un mezzo per eludere l'applicabilità del presente regolamento”¹⁴.

Un ragionamento che viene spontaneo è che se si pensa a questo Regolamento in relazione anche alla proposta di Direttiva per migliorare le condizioni dei lavoratori che operano tramite piattaforma¹⁵, appare chiaro l'intento del legislatore europeo di normare aree giuridiche rimaste “zone bianche” e che rischiano di portare ad un forte squilibrio tra grandi Multinazionali che operano online e cittadini, che vanno tutelati sia come consumatori (con norme per calmierare i prezzi e per l'utilizzo dei loro dati¹⁶) sia come lavoratori. Tutto questo avviene all'interno del quadro della strategia europea 2019-2024¹⁷ che vede come una delle priorità assolute quella di un'Europa pronta per l'era digitale¹⁸, ma anche quella di un'economia al servizio delle persone.

¹⁴ Art. 2 let.h del Digital services Act.

¹⁵ Proposta di direttiva del Parlamento e Consiglio UE del 9/12/2021.

¹⁶ Importante a questo riguardo ricordare anche il Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 del Parlamento Europeo.

¹⁷ Che comprende: un green deal europeo, un'Europa pronta per il digitale, un'economia al servizio delle persone, un'Europa più forte nel mondo, la promozione dello stile di vita europeo e un nuovo slancio per la democrazia europea.

¹⁸ Tutte e 6 le priorità sono consultabili nello specifico presso: https://ec.europa.eu/info/strategie/priorities-2019-2024_it.

1.2 COME SI INCONTRANO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO SULLE PIATTAFORME DIGITALI

Una delle questioni più importanti, a mio parere, è come queste piattaforme riescano a reperire lavoratori per i propri scopi.

Ovviamente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro avviene tramite l'utilizzo di strumenti digitali e facendo massiccio uso di internet. Questo permette sia di risparmiare sia una flessibilità prima sconosciuta all'interno del mercato del lavoro tradizionale.¹⁹

Siccome il tema dei lavoratori su piattaforme è legato in maniera indissolubile a quello dei rider del food delivery ho cercato di capire come le aziende che si occupano essenzialmente di questo (come Glovo, Deliveroo e Just eat) cercano i fattori da impiegare per le consegne.

Per quanto riguarda Glovo, la procedura appare semplice ed estremamente rapida. Cercando su un motore di ricerca Glovo già come seconda opzione apparirà la dicitura "lavora con noi" e, premendoci sopra, si aprirà la pagina web in cui la prima cosa che si nota è una scritta a caratteri cubitali: "Decidi tu quanto guadagnare" (Figura 2). Oltre al nome e cognome, il sito chiedeva la mail e il numero di telefono. Dopo aver inserito i dati richiesti in pochissimi secondi mi è arrivata una mail dove mi chiedeva di tenere sottomano Tessera sanitaria, Carta d'identità o, in caso di cittadino non UE, un Permesso di soggiorno in corso di validità (figura 3)

¹⁹ De Stefano V., (2019), Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata. Articolo dell'ufficio ILO per l'Italia e San Marino. Consultabile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_552802.pdf



Decidi tu quanto guadagnare

Iscriviti e inizia a consegnare in meno di 24 ore

Nome e cognome _____

E-mail _____

Seleziona una città
Verona

+39 312 345 6789

CONTINUA

Selezionando il pulsante, accetti Termini e Condizioni Politica sulla Privacy

Figura 2²⁰

Pagina principale di Glovo per utenti interessati a lavorare presso l'azienda.



Figura 3

Mail ricevuta pochi attimi dopo l'inserimento dei dati personali richiesti nella pagina in figura 2

²⁰ consultabile al link: https://couriers.glovoapp.com/it/?utm_source=googleadwords&utm_medium=cpc&city_code=VER&utm_campaign=VER--1473017740-74498361031-CjwKCAiA-dCcBhBQEiwAeWidtXbopyz06WrEondzUduLel76NrrzaFnEsSENA-niZy0ckPBV9IK5tyxoCsJoQAvD_BwE&gclid=CjwKCAiA-dCcBhBQEiwAeWidtXbopyz06WrEondzUduLel76NrrzaFnEsSENA-niZy0ckPBV9IK5tyxoCsJoQAvD_BwE

Visto che il mio intento era puramente accademico e non dovuto al volermi effettivamente proporre come fattorino per Glovo, non sono andato avanti nella procedura di iscrizione. Quello che mi preme segnalare però è come nelle ore successive io sia stato contattato più volte da parte di Glovo sia sulla mail che tramite sms intimandomi di concludere la procedura. Altro particolare interessante è che nonostante io avessi usato la mail istituzionale e quindi slegata ovviamente da qualunque social network, mi siano comunque arrivati sui miei profili Facebook e Instagram legati ad una mia altra mail, continue pubblicità per lavorare in qualità di rider per altre applicazioni simili a Glovo, come My menù e Just eat²¹.

Per quanto riguarda Deliveroo la Procedura è simile a quella vista in precedenza ma con un particolare degno di nota. Nella pagina web dedicata all'iscrizione per lavorare con loro, una delle voci riguarda l'assicurazione (figura 4).

All'interno di questa pagina troviamo spiegato in maniera certosina tutto ciò in cui consiste l'assicurazione, con annessa una frase che, come vedremo all'interno del secondo capitolo più nello specifico, non è sempre stata così scontata: "Tutti i Rider hanno diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali fornita da INAIL e a un'assicurazione ulteriore per eventuali danni a cose o a terzi, che si dovessero verificare durante le consegne, indipendentemente dal mezzo utilizzato."²²

L'unica cosa che rimane a carico dei fattorini è quindi l'assicurazione sul determinato mezzo che decidono di utilizzare.

²¹ Cosa che potrebbe essere collegata all'algoritmo di Google che vede le nostre ricerche e in base a ciò gestisce le nostre preferenze.

²² Pagina web di Deliveroo riguardante l'assicurazione dovuta ai rider che lavorano presso la loro piattaforma. Consultabile al link: <https://riders.deliveroo.it/it/assicurazione>

In sintesi, per quanto scritto sul sito ufficiale di Deliveroo ai Rider è garantita l'assicurazione per:

- Gli infortuni sul lavoro o malattie professionali tramite L'INAIL.²³
- I danni ai terzi tramite QOVER²⁴, specificando che, solamente per quanto riguarda la bicicletta, l'assicurazione copre anche eventuali danni a bordo del veicolo. Per quanto riguarda invece i danni che potrebbero essere causati a bordo di moto o automobili ovviamente l'assicurazione non sarà fornita da Deliveroo ma sarà quella già esistente sul mezzo stesso.



Figura 4

Pagina principale di Deliveroo per chi fosse interessato a lavorare come fattorino tramite la loro applicazione.²⁵

²³ Istituto nazionale Assicurazione per infortuni sul lavoro. Si tratta di un ente pubblico non economico fondato nel 1933 e sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

²⁴ Compagnia assicurativa fondata a Bruxelles nel 2016 che sta ultimamente espandendo il suo range di coperture offrendo anche quella sugli animali e sui dati online. Consultabile al link: <https://www.qover.com/about-qover>

²⁵ Consultabile al link: <https://riders.deliveroo.it/it/apply>

L'ultima piattaforma che ho voluto consultare è stata Just eat²⁶, anche perché il 29 marzo 2021 ha concluso un accordo con le maggiori sigle sindacali (CIGL, CISL e UIL) assicurando l'applicazione ai propri fattorini del CCNL logistica e lasciando al contempo ufficialmente l'associazione AssoDelivery²⁷.

Entrando sulla pagina dedicata si può trovare in alto a destra la possibilità di selezione del proprio paese (Just eat ha sedi, con nomi differenti, in 12 paesi)²⁸, ma quello che cattura l'attenzione è la frase scritta in basso sulla destra: "Ti offriamo un lavoro stabile ma flessibile" (figura 5).

L'iter conseguente non cambia molto dai precedenti, dobbiamo inserire i nostri dati personali, accettare l'informativa privacy, confermare tramite i propri documenti di essere in possesso della maggiore età e anche qui, come per Deliveroo, viene ben spiegato il funzionamento dell'assicurazione.

Nella parte più in basso, sempre nella pagina principale, troviamo le domande più frequenti che vengono fatte da potenziali lavoratori all'azienda.

Tra queste troviamo:

- I riders vengono pagati all'ora? La risposta di just eat in questo caso risulta positiva specificando un fisso orario garantito di 8.75 euro, più eventuali bonus legati ad ogni consegna effettuata.
- Con quali veicoli e attrezzatura è possibile effettuare per effettuare le consegne? In questo caso la piattaforma ammette Biciclette, E-bike e scooter.

²⁶ Una delle Piattaforme leader del food delivery in Italia.

²⁷ Associazione italiana di categoria che include alcuni dei più grossi colossi del food delivery, tra cui Deliveroo e Glovo.

²⁸ Redazione, (2019), Ecco la mappa del cibo a domicilio in 11 paesi. Osservatorio Just Eat: pizza preferita in tutto il mondo, poi burger e cinese. La cucina italiana al 5° posto, Food Affairs, Manerba del Garda (BS). Nell'articolo si evidenziano 11 paesi perché mancava il reportage legato all'Italia.

Escludendo quindi la macchina al contrario ad esempio di Glovo. Per quanto concerne l'attrezzatura essa verrà fornita interamente dall'azienda e spedita al domicilio indicato dal lavoratore.

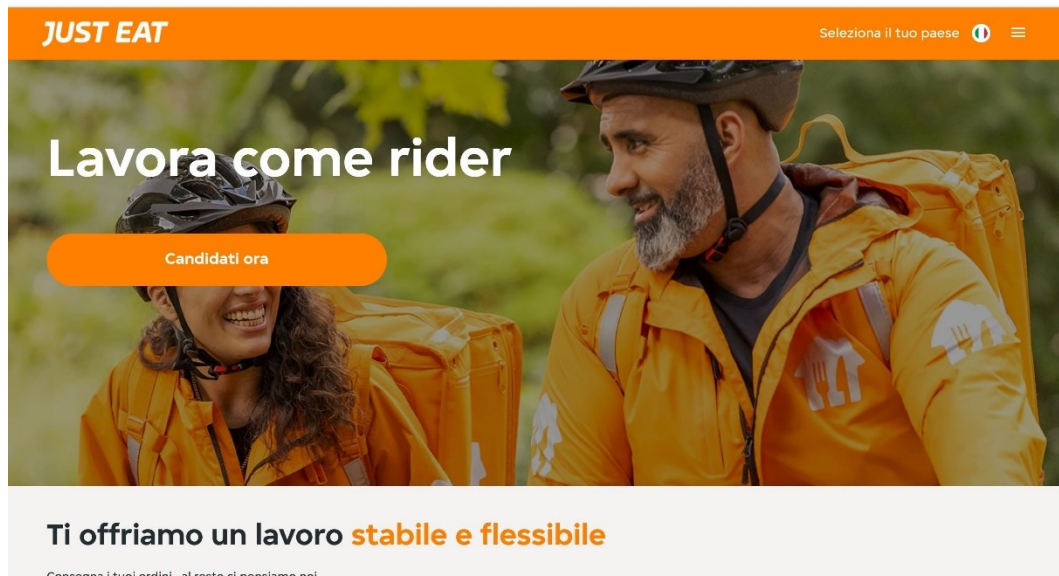


Figura 5

Pagina principale di Just Eat per chi fosse interessato a lavorare come fattorino tramite la loro applicazione.

Dopo aver portato alcuni esempi di come le varie piattaforme cerchino potenziali fattorini, è corretto quanto meno accennare (se ne parlerà in maniera più approfondita nei capitoli 2 e 3) chi siano questi potenziali rider.

È pensiero comune, infatti, che una delle categorie più interessate a questo tipo di “lavoretti” siano gli studenti universitari che, grazie all'estrema (e apparente) flessibilità di orari e turni che viene concessa dalle piattaforme, abbiano tutto il tempo

di proseguire comodamente i loro studi e intanto mettere da parte dei soldi che potranno usare in futuro.

Secondo uno studio dell'Università di Milano²⁹, fatto intervistando più di 200 rider all'interno di varie zone di Milano, in realtà se si dovesse stilare l'identikit del "fattorino digitale" sarebbe nella maggior parte dei casi:

- Straniero, il 61% degli intervistati non aveva la cittadinanza italiana e ben l'11% o non era in possesso del permesso di soggiorno o non voleva rispondere alla domanda a riguardo. Il continente dove erano nati la maggioranza degli intervistati era quello africano.
- Uomo, il 97% degli intervistati era di sesso maschile.
- Tra i 18 e i 30 anni, racchiude l'85% del totale.
- Non studente, solo il 15% era uno studente di scuola superiore o Università.
- Operano come rider per più di 30 ore settimanali, per l'81% questa è la principale fonte di reddito.
- Opera come lavoratore autonomo occasionale e l'azienda che aveva il maggior numero di rider tra gli intervistati era Deliveroo.

Questo studio si è rivelato molto utile per capire come questo tipo di lavoro non sia un semplice riempitivo di tempo per gli studenti o una piccola entrata in più per chi ha già un altro impiego. Essere un rider è molto spesso un lavoro a tempo

²⁹ Natale P. e Fasano M. L., 2021, I RIDERS: UNA RICERCA DI CARATTERE RICOGNITIVO, studio condotto dall'Università di Milano sotto il dipartimento di sociologia. I risultati di questo studio sono riassunti in un power point e consultabili presso il link: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/presentazione_riders_compressed.pdf

pieno, che per alcuni è anche un modo per ottenere o allungare un permesso di soggiorno per motivi di lavoro³⁰.

Questa condizione, come vedremo più avanti, può portare questi soggetti a fare qualunque cosa pur di ottenere un impiego, col rischio anche di essere sfruttati.

1.3 RAPPORTO DELL'OIL 2021: COSA CI DICE SULLO STATO

GLOBALE DELLE PIATTAFORME E DEI SUOI LAVORATORI

Il rapporto dell'OIL del 2021³¹ riguardante la trasformazione del mondo del lavoro portata dalle piattaforme digitali è il più importante e completo lavoro fatto su questo tema.

L'analisi parte da un dato che mostra la crescita esponenziale delle piattaforme negli ultimi anni. Infatti, dal 2010 ad oggi, il numero di piattaforme digitali è quintuplicato, portando l'investimento globale per le piattaforme a 119 miliardi di dollari ed ergendosi così ad esempio degli attuali tempi estremamente digitalizzati.

Per quanto riguarda nello specifico le piattaforme di lavoro digitali il numero è di 777³²(di cui 383 quelle di consegna) e, per 749 di queste, è stato possibile reperire il numero di lavoratori attivi assunti direttamente da esse, specificando però come sia difficile invece reperire i numeri sui lavoratori autonomi o provenienti da società di intermediazione che collaborano con le aziende.

³⁰ Davide Sartori M., (2022), Lo sfruttamento dei rider del food delivery, Elison Paperback, Lecce

³¹ Rapporto dell'OIL: Prospettive occupazionali e sociali nel mondo, il ruolo delle piattaforme digitali nella trasformazione del mondo del lavoro. 2021

³² Dati del 2019

Il rapporto distingue infatti i lavoratori assunti dalla piattaforma e i lavoratori il cui apporto è mediato dalle piattaforme, trattandole come due tipologie differenti di rapporto di lavoro. Prendendo ad esempio Uber, i lavoratori assunti direttamente dall'azienda sono 26900 e quelli invece il cui lavoro è mediato dalle piattaforme sono 5 milioni³³.

Come detto queste piattaforme hanno avuto negli ultimi dieci anni una crescita esponenziale, se si dovesse però evidenziare un momento in cui hanno iniziato la loro inesorabile espansione esso sarebbe in concomitanza con la recessione economica globale del 2008, in tale periodo “le imprese si sono servite delle piattaforme di lavoro online per esternalizzare diverse mansioni, contribuendo quindi al loro sviluppo”³⁴.

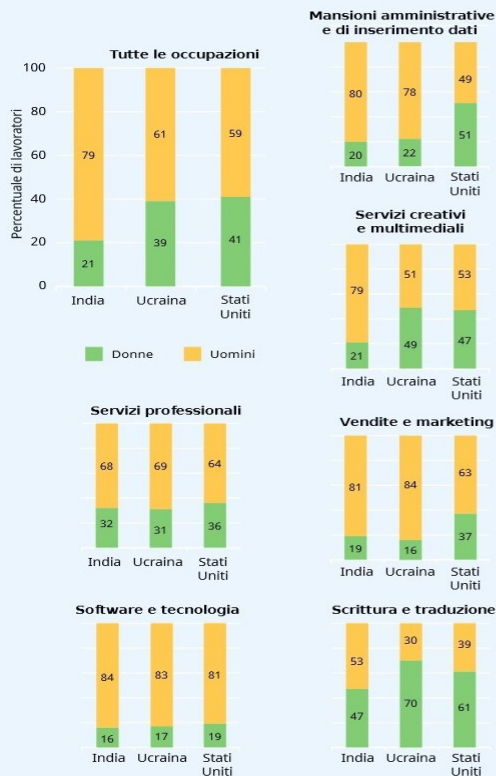
Come è aumentato il numero di piattaforme così anche il numero di personale che direttamente o indirettamente collabora con esse ha visto accrescere i propri numeri in maniera consistente.

Per quanto riguarda la questione di genere sulle piattaforme, è maggiore la percentuale di lavoratori rispetto a quello delle lavoratrici in quasi tutti i parametri considerati dall'Oil (figura 6). Si nota però come nei paesi che vengono presi in considerazione (Stati Uniti, Ucraina e India) le percentuali siano molto diverse tra loro.

³³ È una stima non un dato certo.

³⁴ Rapporto Dell' OIL 2021 pag. 52

► **Grafico 1.9 Distribuzione per genere dell'offerta di lavoro sulle piattaforme online basate sul web, per occupazione, paesi selezionati, ottobre 2020 a giugno 2021**



Fonte: Come per il grafico 1.6.

Figura 6³⁵

Grafici che riassumono la distribuzione di genere sulle piattaforme lavorative online in India, Ucraina e Stati Uniti

Questo ovviamente perché i 3 Paesi analizzati dall'OIL hanno radici socioculturali estremamente differenti e, soprattutto l'India, soffre di una arretratezza generalizzata che penalizza soprattutto le donne³⁶.

³⁵ Fonte: Online Labour Observatory

³⁶ Secondo un sondaggio dell'agenzia Reuters l'India è il quarto paese più pericoloso al mondo per le donne e il primo tra i paesi del G20.

Come si vede dai grafici, l'unico settore dove vi è quasi parità tra lavoratori (53%) e lavoratrici (47%) in India è quello della scrittura e traduzione. Settore dove per Ucraina e Stati Uniti vi è una assoluta maggioranza di lavoratrici.

In ogni angolo del globo non cambia di molto però il modello aziendale della piattaforma per quanto riguarda quattro elementi fondamentali:

- Il reclutamento dei lavoratori e abbinamento dei clienti ai lavoratori
- Modello di reddito
- Regole di gestione
- Processi lavorativi e gestione delle prestazioni

Per quanto concerne l'abbinamento dei lavoratori con i clienti gli indicatori più diffusi tra le piattaforme sono: le recensioni dei clienti (60%), i punteggi dei lavoratori (50%), il profilo del lavoratore (46%), la storia del determinato progetto o portfolio (27%) e la tariffa proposta dal lavoratore (21%).

Il modello di reddito delle piattaforme si basa molto spesso su due elementi: le commissioni e i piani di abbonamento. Il problema principale risiede nel fatto che alcune piattaforme fanno gravare la maggioranza delle commissioni sui lavoratori piuttosto che sui clienti, tentando così di essere maggiormente competitivi promuovendo al pubblico un prezzo più basso per i propri servizi.

Le regole di gestione sono ovviamente decise unilateralmente dalle piattaforme e variano tra di esse per temi riguardanti: la disattivazione degli account, eventuali clausole di esclusività e la risoluzione delle controversie.

L'ultimo punto, riguardante i processi lavorativi e di gestione, è molto delicato poiché sono entrambi basati su algoritmi che hanno la capacità di tracciare, monitorare e valutare i lavoratori. Questo porta a pensare che questa industria 4.0³⁷, sempre più digitalizzata e connessa non porti gli stessi benefici che essa si arreca anche ai lavoratori e alla comunità nel suo insieme.

Questo utilizzo massiccio di algoritmi, legato sicuramente ad una maggiore efficienza dell'intelligenza artificiale e degli strumenti digitali, snatura in parte quella che secondo me è la valutazione qualitativa dei dipendenti, portando a ridurre il lavoratore ad un automa il cui compito è fare di più (ad esempio maggiori consegne), ma non fare meglio.

Ovviamente non tutto ciò che è legato alle piattaforme deve assumere contorni negativi.

La possibilità di mettere i propri prodotti su Amazon ed Ebay ha dato la possibilità a molte PMI e microimprese di aumentare il proprio raggio d'azione in luoghi del mondo prima inaccessibili ampliando il proprio mercato.

Nel quarto capitolo del rapporto, intitolato "Le piattaforme di lavoro digitali e la ridefinizione del lavoro", l'OIL ha esposto i risultati di oltre 12000 interviste fatte ai lavoratori su piattaforme digitali.

Dal punto di vista demografico si evince che i lavoratori su piattaforma hanno in media un'età inferiore a 35 anni. Andando nello specifico e distinguendo il tipo di piattaforma troviamo che: per quelle di programmazione competitiva l'età media è 22 anni, per quelle di taxi abbiamo un'età media di 36 anni e per le consegne l'età

³⁷ Santoro Passarelli G., (2022), Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders. Rivista Labour, Pacini giuridica, Pisa.

media è 29. Gli ultimi due dati appena riportati assumono maggiore rilevanza se vengono rapportati ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni ma per imprese tradizionali. In questo caso per le imprese di taxi l'età media è 44 anni (8 anni in più rispetto alle piattaforme) e per gli addetti alle consegne è di 31 (2 anni in più rispetto alle piattaforme). Per quanto riguarda la distribuzione di genere, di cui si è parlato anche a pagina 20, il numero di lavoratrici su piattaforma rappresenta il 40% del totale.

Per quanto riguarda la provenienza, l'84% degli intervistati vive in aree urbane o suburbane ed alcune interviste di soggetti residenti in aree rurali evidenzia come uno dei problemi principali è l'assenza di internet veloce unita alla mancanza di opportunità di lavoro nel settore delle piattaforme al di fuori delle grandi città. Come visto nello studio dell'Università di Milano riguardante ai riders (vedere pag. 18) una fetta importante dei lavoratori su piattaforma è rappresentata da migranti, i quali le utilizzano per inserirsi nel mondo del lavoro in un paese differente. Una delle applicazioni più utilizzate in questo senso dai liberi professionisti è Upwork³⁸, poiché anche un soggetto appena arrivato in un altro paese può usufruirne per usare le proprie competenze al servizio di aziende che lo richiedano in maniera rapida ed efficace.

Come per l'età anche per rispondere alla domanda sul grado di istruzione dei lavoratori su piattaforma è importante distinguere per quale tipo di piattaforma essi lavorino o prestino collaborazione. Abbiamo infatti una maggior percentuale di alta scolarizzazione in coloro che operano per piattaforme di liberi professionisti

³⁸ Azienda fondata nel 2013 con un fatturato di circa 400 milioni di dollari che opera nel settore dei servizi freelance. Ha l'obiettivo di far incontrare imprese e lavoratori autonomi.

(83%), rispetto alle piattaforme di micro-mansioni (64%) e di programmazione competitiva³⁹ (50%).

Le motivazioni che spingono le persone a lavorare sulle piattaforme sono principalmente quella di avere un reddito secondario da affiancare al primo, il fatto che in alcuni paesi la retribuzione proposta dalle piattaforme sia migliore di quella del mercato tradizionale e la necessità o preferenza di avere flessibilità nel proprio lavoro.

Per quanto riguarda i salari dei lavoratori su piattaforma rimando alla tabella (tab.1) riportata dall'OIL.

TAB.1⁴⁰

	Guadagno orario retribuito			Guadagno orario totale (retribuito e non retribuito)		
	Media	Mediana	Numero di soggetti	Media	Mediana	Numero di intervistati
Piattaforme per liberi professionisti	11,2	7,2	296	7,6	5,3	297
Piattaforme di micro-mansioni	4,4	3,0	2.026	3,3	2,2	2.021
Paesi sviluppati	6,1	4,5	1.413	4,5	3,3	1.405
Paesi in via di sviluppo	4,1	2,0	908	2,8	1,4	913
Cina	4,2	2,9	1.036	2,7	1,8	1.039
Ucraina	4,7	2,3	651	3,2	1,4	652
Uomini	5,0	3,0	2.451	3,5	2,2	2.452
Donne	4,8	2,9	1.557	3,4	1,9	1.556
Totale (esclusi Cina e Ucraina)	5,3	3,3	2.322	3,9	2,5	2.318
Totale	4,9	3,0	4.009	3,4	2,1	4.009

³⁹ Sono piattaforme che propongono delle sfide di programmazione, incrementando la capacità di problem solving e di programmazione di chi le affronta.

⁴⁰ Presente nel rapporto dell'OIL 2021 nel capitolo 4 a pag. 166, mostra i guadagni in dollari per Paesi e per tipo di piattaforma. Consultabile presso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_834736.pdf

Una criticità che è stata condivisa da molti intervistati per quanto riguarda i guadagni era pertinente al fatto che la competizione interna tra operatori delle piattaforme genera offerte al ribasso. Questo succede poiché molto spesso nei paesi in via di sviluppo o sottosviluppati non vi sono leggi riguardanti il salario minimo e una persona in forte difficoltà può accettare di svolgere una mansione anche per un salario non congruo alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Sull'annosa questione della sicurezza sul lavoro, l'83% degli intervistati che lavorano per piattaforme di taxi ha ammesso di avere timore per quanto riguarda questo argomento. Se invece si guarda il dato dei lavoratori su piattaforme di consegne, questo sale all'89% (praticamente solo un lavoratore su 10 non è preoccupato per la propria incolumità sul luogo di lavoro).

L'OIL ha presentato un grafico (figura 7) che tiene conto delle "Principali preoccupazioni riguardo alla sicurezza personale e fisica nei settori dei taxi e delle consegne basate su app"⁴¹.

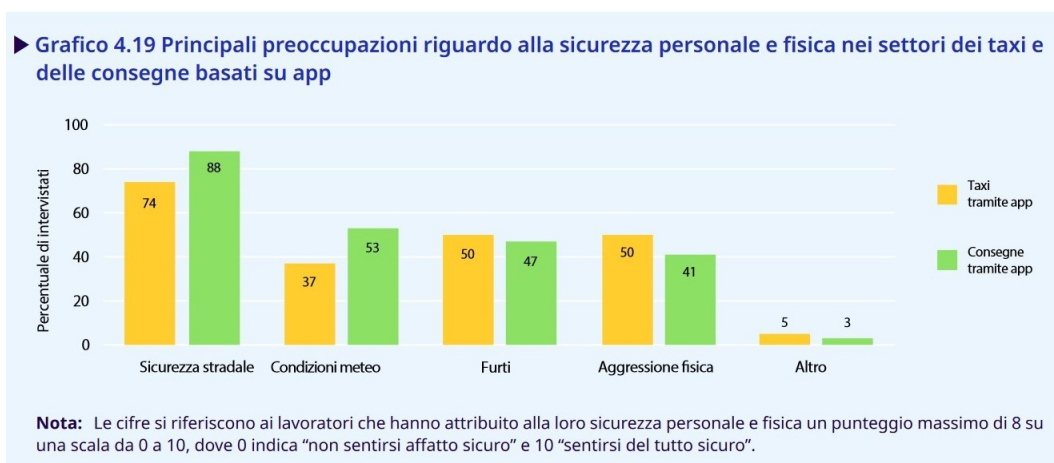


Figura 7

Grafico che rappresenta le principali preoccupazione per tassisti e fattorini.

⁴¹ Rapporto dell'OIL pag. 182. Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_834736.pdf

Come si vede nel grafico in figura 7, la principale preoccupazione è riguardante la sicurezza stradale, che porta il lavoratore a chiedersi cosa gli potrebbe succedere in caso di incidente dal punto di vista sia assicurativo, sia di un'eventuale perdita del lavoro. Se a quanto appena detto si unisce un monitoraggio del lavoro che molto spesso viene fatto tramite algoritmo che risulta essere: “molto invadente che cattura screenshots, scatta fotografie dalla web-cam, controlla i clic del mouse e l'uso della tastiera”⁴² si ottiene in definitiva una situazione che nel 2022 risulta essere oltre che precaria, anche estremamente pericolosa per i lavoratori su piattaforma.

Intendo concludere questo capitolo specificando come alcuni dei problemi presenti all'interno del rapporto siano ovviamente vincolati ad una arretratezza economica di alcuni Paesi che non ritroviamo in Italia o all'interno dell'Unione Europea, ma che devono far riflettere anche i Paesi più sviluppati e potenti su come e quanto alcune piattaforme possano modificare intere economie di paesi in via di sviluppo e sfruttare i loro cittadini per accrescere sempre di più il loro profitto. Seguendo questa logica il quinto capitolo del lavoro dell'OIL appena analizzato è stato nominato “garantire un lavoro dignitoso” e la prima immagine che viene mostrata all'interno del capitolo (figura 8) sintetizza alcuni interventi legislativi fatti da vari paesi in contrasto alle piattaforme e in aiuto ai lavoratori che le usano. Come, ad esempio, l'intervento della Nuova Zelanda sugli obblighi di sicurezza del lavoratore a prescindere dal rapporto in essere con la piattaforma.

⁴² Testimonianza proveniente da una delle interviste fatte dall'OIL. In questo caso era un lavoratore argentino che utilizzava la piattaforma Upwork.



Figura 8

Varie pratiche di regolamentazione a favore dei lavoratori delle piattaforme.

CAPITOLO II

LEGISLAZIONE ATTUALE E PROPOSTA DI DIRETTIVA UE

2.1 EVOLUZIONE NORMATIVA ITALIANA E CONFRONTO CON ALTRI PAESI UE

In Italia il processo normativo che ha riguardato il lavoro su piattaforma è legato indissolubilmente alla questione dei rider che, in maniera marginale, ha portato alla luce questo fenomeno sociale. Legato al fenomeno dei rider è sicuramente quello, collocato temporalmente negli anni '80, dei cosiddetti “pony express”. Essi consegnavano buste o pacchi in maniera autonoma ed, effettivamente, assomigliava molto al tipo di lavoro e consegna fatta dai rider (o ciclofattorini).

Una differenza grande, grandissima intercorre tra queste due figure che appaiono così simili: l'uso di strumenti digitali nella gestione dell'attività lavorativa. Questo anche perché trent'anni fa non c'erano queste tecnologie e l'uso di un'applicazione come utilizzo di monitoraggio e di gestione dei turni lavorativi appariva chiaramente un'utopia. Questa distinzione richiede, a mio parere, molta cura da

parte dei legislatori nazionali, poiché non considerare questi strumenti come una parte fondamentale del lavoro su piattaforma sarebbe sicuramente un errore⁴³.

In Italia vi è stato sicuramente un contributo importante da parte della giurisprudenza negli ultimi dieci anni tramite molteplici sentenze all'interno di tutto il territorio nazionale⁴⁴. Esse hanno portato al decreto-legge 101/2019 poi convertito in legge con la l. 128/2019. Tale legge ha modificato il decreto legislativo n. 81/2015, aggiungendo il capo V denominato "Tutele del lavoro tramite piattaforme digitali". Si specifica che questa norma esplica quali sono le tutele e come si differenziano in base all'attività che il lavoratore delle piattaforme svolge e anche come esso viene svolto. Infatti, a questo proposito, la differenza principale è tra:

- Lavoratore che si riconduce alla nozione generale di etero- organizzazione presente all'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015
- Lavoratore riconducibile alla nozione all'interno dell'art. 47 bis dello stesso decreto con specifico riferimento ai ciclofattorini autonomi.⁴⁵

Ovviamente viene sempre fatta salva l'applicazione dell'art. 2094 c.c. (lavoro subordinato) quando ne ricorrano i determinati presupposti.

L'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 specifica all'interno del primo comma che: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione

⁴³ Busso P., 2021, "Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?", Lavoro diritti Europa, 1/05/2021, Milano. Consultabile presso: <https://www.lavorodirittieuropa.it/chi-siamo>

⁴⁴ Questo argomento comprendete i punti salienti di alcune sentenze saranno spiegati all'interno del capitolo 3.

⁴⁵ Cassano G., Scorza G., 2023, Metaverso, Pacini giuridica, Pisa.

sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.⁴⁶ Il comma 2 dello stesso articolo scrive invece quali siano i campi in cui non si applicano le disposizioni del comma 1.

L’art 47 bis invece, riguarda quei rider che sono lavoratori autonomi e ad essi assicura determinati tipi di tutela.

Riguardo all’assicurazione, l’art. 47 ter, denominato “Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, specifica che: “I prestatori di lavoro di cui al presente Capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, mostrando una volta per tutte come sia importante per tutti i rider avere una copertura assicurativa al di là della forma giuridica del loro rapporto di lavoro.

Viene inoltre istituito un osservatorio il cui compito sarà valutare l’applicazione delle norme presenti all’interno del capo V senza ulteriori oneri per la finanza pubblica⁴⁷.

All’interno di questo Capo vi sono due incongruenze, a mio parere, piuttosto importanti che sono:

- La denominazione del capo V è “tutele del lavoro tramite piattaforme digitali” ma, all’interno delle disposizioni normative, si fa sempre riferimento

⁴⁶ Art. 2 comma 1 del decreto legislativo 81/2015.consultabile presso: http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

⁴⁷ Art. 47 quater d.lgs. 81/2015 denominato “Osservatorio”

ai rider e non ad altre forme di lavoro su piattaforma. Ergo sarebbe stato più corretto una denominazione del capo specifica per i rider.

- La definizione espressa come piattaforma digitale dal comma 2 dell'articolo 47 bis risulta parziale poiché pare assimilata semplicemente allo strumento digitale utilizzato per monitorare, valutare e impartire i turni al lavoratore.

Una norma precedente che è, in qualche modo, collegata ai rider (più che ai lavoratori su piattaforma digitale in generale) è la legge 199/2016, che ha introdotto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro modificando l'articolo 603 bis del Codice penale. Questo articolo del Codice penale individua degli indici di sfruttamento che possano aiutare il giudice se, in un determinato caso, possa esserci appunto sfruttamento o intermediazione illecita di manodopera.

Il tema è importante poiché vi sono stati dei casi riguardante lo sfruttamento dei rider soprattutto nelle grandi città italiane. I punti individuati nella legge come indici di sfruttamento sono:

- 1) Il continuo pagamento di retribuzioni estremamente difformi da quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro o comunque sproporzionati.
- 2) La violazione reiterata della normativa in materia di orario di lavoro.
- 3) Reiterate violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.
- 4) Eventuali condizioni degradanti di lavoro o di sorveglianza.

Questi indici ovviamente non sono perentori ma sono solo indicativi e, come detto in precedenza, richiedono interpretazione da parte di un giudice.

Molti altri paesi dell'Unione Europea hanno legiferato e regolamentato a riguardo della situazione dei lavoratori che operano tramite piattaforme del food delivery.

In Spagna, il 12 maggio 2021, è stata pubblicata il “Real decreto” 9/2021 che, entrando effettivamente in vigore il 12 agosto 2021, ha reso i rider lavoratori subordinati qualora vi siano le condizioni previste da questa determinata legge⁴⁸.

Altri punti importanti di questa norma sono il fatto che in caso di problematiche giudiziarie legata alla natura giuridica del rapporto di lavoro sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'autonomia del rider e quindi la non presenza delle condizioni necessarie per la subordinazione. L'altro punto è il diritto in capo ai rappresentanti dei lavoratori di essere informati circa i parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano gli algoritmi utilizzati dalle piattaforme.⁴⁹

Al margine di un'intervista la professoressa María Luz Rodriguez Fernandez ha dichiarato che una delle chiavi di volta che ha portato alla stesura di questa legge è stata, oltre alla pandemia, il dialogo sociale tra le parti coinvolte (rider, sindacati, piattaforme del food delivery e attori istituzionali).⁵⁰

In Portogallo, nello stesso anno, è stata introdotta una legge che punta allo stesso risultato, ovvero al riconoscimento della subordinazione dei rider che ne facciano richiesta. Inoltre, mira anche al monitoraggio dei sistemi decisionali automatizzato che hanno visto ovviamente un'espansione negli ultimi anni.

⁴⁸ Che riguardano: la modalità di consegna del bene, l'organizzazione del lavoro da parte della piattaforma digitale, il controllo della prestazione tramite strumenti digitali e l'utilizzo di un algoritmo per la gestione del servizio.

⁴⁹ Serrani L., 2021, La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti, Bollettino adapt, 17/05/2021 n.19. Consultabile presso: <https://www.bollettinoadapt.it/la-legge-e-approvata-in-spagna-i-rider-sono-lavoratori-dipendenti/>

⁵⁰ L'intervista si è tenuta all'interno di un AI talk organizzato da Etui il 16 dicembre 2022 dove la professoressa Luz Rodriguez Fernandez ha parlato di come si è venuta a formare la normativa spagnola riguardante i rider.

In Francia, nell'aprile 2021 è stata approvata una norma che porta la possibilità di sindacalizzarsi per i lavoratori delle piattaforme e le prime elezioni di detti rappresentanti si è tenuta in 2 tornate il 9 e il 16 maggio 2022. Tali elezioni si sono tenute sia per eleggere i rappresentanti dei rider del food delivery ma anche per i conducenti di autovetture a noleggio (ad esempio guidatori UBER)⁵¹.

In altri paesi, come ad esempio l'Ungheria, finora il dibattito pubblico non ha ancora spinto per la formazione di una legge a protezione dei lavoratori su piattaforma. Questo perché vi sono paesi con idee diametralmente opposte in materia di diritto del lavoro e queste distinzioni, a mio parere, portano la necessità di un'armonizzazione celere (almeno sotto il profilo delle tutele) sotto questo aspetto da parte dell'Unione Europea.

2.2 COME IL COVID HA ACCELERATO IL PROCESSO NORMATIVO

Come visto nel paragrafo precedente, la maggior parte delle leggi nazionali riguardanti i rider all'interno degli Stati membri dell'Unione Europea è stata pubblicata in pieno periodo pandemico.⁵²

Una delle motivazioni principali che ha portato a questo è la mole di lavoro che ha visto un cospicuo aumento da parte delle piattaforme del food delivery. Moltissime persone infatti hanno richiesto i servizi di queste piattaforme non solo per poter ordinare il cibo dai ristoranti, ma più banalmente per farsi portare la spesa a

⁵¹ Collettiva.it, 2022, Francia, i lavoratori delle piattaforme potranno sindacalizzarsi, Collettiva.it, 4/02/2022, Futura editore, Roma. Consultabile al link: <https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/2022/02/04/news/francia-i-lavoratori-delle-piattaforme-potranno-sindacalizzarsi-1838123/>

⁵² Lo stesso si può dire per temi come il lavoro agile e il lavoro da remoto, che durante la pandemia ha visto un aumento dell'utilizzo di questi metodi e di conseguenza l'attenzione per questi temi da parte

casa e non rischiare il contagio da COVID-19. È bene sottolineare che i momenti che prevedono maggiori spinte riformiste si hanno in tempi di crisi, indipendentemente che questa sia sanitaria, economico-finanziaria o sociale.

È chiaro come il tema dei rider fosse di attualità anche prima della pandemia e vi sono state durante gli ultimi quindici anni molteplici sentenze, in diversi Stati UE, che hanno mostrato tutti i problemi derivanti da questo fenomeno e sarebbe stato auspicabile un intervento precedente da parte dei legislatori nazionali e dell'UE.

La diversità delle norme degli Stati membri riguardanti i lavoratori su piattaforma hanno portato l'Unione Europea a fine 2021 ad approvare una proposta di Direttiva inerente a questo fenomeno che, è importante ricordare, non ha nessun valore normativo e che quindi è solo indicativa fino alla sua definitiva approvazione.

È necessario ricordare che gli obblighi informativi che un'azienda utilizzatrice di strumenti digitali per l'organizzazione del lavoro deve comunicare sono quelli inseriti all'interno della Direttiva 1152/2019⁵³ e non quelli della proposta di Direttiva di cui discuteremo a breve. La Direttiva 1152 però non era stata pensata nello specifico per i lavoratori della piattaforma e quindi gli obblighi informativi previsti nell'articolo 4 di tale normativa sono gli stessi anche per aziende "tradizionali".

⁵³ Questa Direttiva relativa a "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea" ha all'interno del suo articolo 4 tutto gli obblighi informativi che un datore di lavoro deve espletare nei confronti del lavoratore. L'intero testo legislativo è consultabile presso: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

2.3 LA PROPOSTA DI DIRETTIVA RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI DEL CONSIGLIO E DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il 9 dicembre del 2021 è stata presentata da parte del Consiglio e del Parlamento Europeo la proposta di Direttiva “relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali”⁵⁴.

Tale proposta indica tre obiettivi fondamentali:

- 1) “Garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano, o possano ottenere, la corretta situazione occupazionale alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale e abbiano accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale
- 2) Garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali
- 3) Accrescere la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali e migliorare l'applicazione delle norme pertinenti per tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali, comprese quelle che operano a livello transfrontaliero”.⁵⁵

Per quanto riguarda il primo punto viene chiaramente esplicitata l'importanza di garantire “la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in linea con il principio del

⁵⁴ L'intero testo della proposta è consultabile presso: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN>

⁵⁵ Questi obiettivi sono riportati alla pagina tre della proposta.

primato dei fatti, nonché una presunzione relativa del rapporto di lavoro (compresa un'inversione dell'onere della prova) per le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali che controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro.”⁵⁶ Inoltre viene specificato che le disposizioni contenute nella direttiva finale potranno essere applicate e fare da guida per i procedimenti giudiziari già in corso all'interno degli Stati membri. Questo dovrebbe agevolare sia i lavoratori subordinati, dando loro maggiori sicurezze riguardanti orario, stipendio, assicurazione e opportunità di formazione ma anche quelli autonomi, garantendo maggiore autonomia e indipendenza. Anche le stesse piattaforme di lavoro digitali beneficeranno di queste norme avendo una maggiore certezza del diritto e auspicando che questo possa coincidere con minori controversie giudiziarie. Beneficiari indiretti della proposta sono le imprese competitor delle piattaforme digitali che godranno di maggiori condizioni di parità.

Una considerazione importante fatta dall'Unione europea si allaccia alla crescita importante che le piattaforme digitali hanno avuto negli ultimi anni. Anche grazie al covid-19 si stima che le piattaforme siano cresciute in modo esponenziale, accrescendo le loro entrate del 500% negli ultimi 5 anni e generando così molti posti di lavoro. Secondo dati del Consiglio Europeo⁵⁷ i lavoratori tramite piattaforme al momento sarebbero circa 28 milioni e si prevede una ulteriore espansione portandoli entro il 2025 ad essere oltre 40 milioni. Questi elementi portano ancora di più a considerare come fondamentale una distinzione tra lavoratori autonomi e che collaborano con le piattaforme e lavoratore dipendente delle stesse.

⁵⁶ Proposta di direttiva pag. 1

⁵⁷ Dati consultabili presso: <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/>

Il secondo obiettivo, riguardante la gestione algoritmica, sarà affrontato migliorando il monitoraggio umano che tali sistemi automatizzati hanno sulle condizioni di lavoro e “introducendo diritti collettivi in materia di informazione e consultazione sulle modifiche sostanziali relative all'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati”. Tutto questo dovrebbe portare ad una maggiore trasparenza e comprensione del funzionamento della gestione algoritmica utilizzata dalle piattaforme digitali di lavoro. Inoltre, la proposta di Regolamento sull'intelligenza artificiale⁵⁸ si interseca in maniera perfetta con questa Direttiva poiché inasprirà ulteriormente gli obblighi che dovranno essere rispettati in termini di trasparenza dagli utilizzatori e dai fornitori di sistemi di IA.

Il terzo punto si pone l'obiettivo di affiancare e sostenere le Autorità nazionali nell'applicare i diritti in relazione alla tracciabilità e trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali. “Ciò include il chiarimento dell'obbligo, per le piattaforme di lavoro digitali che sono datori di lavoro, di dichiarare il lavoro mediante piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui viene svolto. La direttiva proposta consentirà alle autorità del lavoro e della protezione sociale di avere maggiori informazioni in merito alle piattaforme di lavoro digitali attive nei rispettivi Stati membri, permettendo a tali autorità di accedere alle pertinenti informazioni di base sul numero di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, sulla loro situazione occupazionale e sulle loro condizioni standard”⁵⁹.

⁵⁸PROPOSTA DI REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO CHE STABILISCE REGOLE ARMONIZZATE SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (LEGGE SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE) E MODIFICA ALCUNI ATTI LEGISLATIVI DELL'UNIONE. Consultabile presso: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

⁵⁹ Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali. Consultabile presso: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

Ovviamente la proposta specifica che le disposizioni al suo interno devono essere coerenti con altre disposizioni normative riguardanti i lavoratori subordinati, specificando che ovviamente tali diritti non si applicano ai lavoratori autonomi. Le Norme dell'UE che vengono utilizzate come norme minime da seguire sono:

- la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili
- la direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza
- la direttiva sull'orario di lavoro
- la direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale
- la direttiva quadro concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro
- la direttiva che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori
- la proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati
- la proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni

Inoltre, viene specificato che tale proposta dovrà essere coerente con il Regolamento che ha come obiettivo la promozione di equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online, con il Regolamento

generale sulla protezione della privacy⁶⁰ e con la Proposta di Direttiva sull'Intelligenza Artificiale⁶¹. Non si fanno accenni ad una eventuale coerenza con il Digital Service Act⁶² di recente approvazione.

La base giuridica usata per questa Direttiva è l'art. 143 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che al paragrafo 2 lettera b, consente al Consiglio e al Parlamento Europeo di adottare direttive che stabiliscano delle prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto della legislazione vigente negli Stati membri e con l'intento di non proporre vincoli in grado di ostacolare la nascita di piccole e medie imprese.

Un'altra parte che compone la base giuridica della proposta è l'art. 16 del TFUE per quanto riguarda la protezione dei dati dei lavoratori impiegati tramite piattaforma⁶³.

Prima di passare all'analisi del testo normativo vero e proprio è importante guardare i considerando più significativi che hanno portato alla Direttiva.

Il primo considerando prende in esame quanto concerne all'interno dell'articolo 3 del Trattato dell'Unione Europea che sancisce innanzitutto l'importanza per l'UE di un'economia sociale competitiva che ha come obiettivo la piena occupazione. Il secondo considerando è relativo agli articoli 8, 27 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Nello specifico l'articolo 8

⁶⁰ Regolamento 2016/679. Consultabile al link: <https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/0/Regolamento+UE+2016+679.+Arricchito+con+riferimenti+ai+Considerando+Aggiornato+alle+rettifiche+pubblicate+sulla+Gazzetta+Ufficiale++dell%27Unione+europea+127+del+23+maggio+2018>

⁶¹ Vedi pag. 30

⁶² Vedi pag. 9

⁶³ L'art. 16 nella sua prima parte dice: "Ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano"

tratta della protezione dei dati personali che deve essere assicurata ad ogni individuo. L'articolo 27 ha l'obiettivo di tutelare il diritto di ogni lavoratore all'informazione e alla consultazione nell'ambito di impresa. Infine, l'articolo 32 sancisce il diritto a condizioni di lavoro eque, sicure e dignitose.

Il considerando 3 prende quanto detto all'interno del quinto principio del pilastro europeo dei diritti sociali del 2017⁶⁴, stabilendo che, indipendentemente dal principio di subordinazione presente o meno all'interno del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro. Le imprese però devono avere garantita la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente al contesto economico e sociale.

Il quarto considerando spiega l'importanza che la digitalizzazione ha avuto per lo sviluppo delle piattaforme specificando che essa ha avuto sia aspetti positivi (flessibilizzazione e miglioramento produttività) che negativi (rischi per l'occupazione e possibile precarietà delle condizioni di lavoro). Il considerando 5 esplica il funzionamento del lavoro tramite piattaforme digitali e anche come può essere svolto. Il suo testo dice infatti: "Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali possono controllare, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il

⁶⁴ All'interno del Capo 2 di tale documento si fa riferimento alle condizioni di lavoro eque e il titolo del 5 pilastro (sui 20 totali) è: "Occupazione flessibile e sicura"

lavoro. Il lavoro mediante piattaforme digitali può essere svolto esclusivamente online mediante strumenti elettronici ("lavoro online mediante piattaforme digitali") o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività nel mondo fisico ("lavoro in loco mediante piattaforme digitali"). Molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese multinazionali che sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero”.

Il considerando 6 entra nel merito degli aspetti positivi legati al lavoro tramite piattaforma digitale e afferma come esso sia un tipo di lavoro che assicura flessibilità, la possibilità di ottenere un reddito supplementare e delle opportunità ulteriori di accedere più semplicemente al mondo del lavoro. Lo stesso però specifica come il lavoro mediante piattaforme digitali porti in dote tutta una serie di sfide che collimano nel confine labile tra rapporto di lavoro subordinato e attività autonoma. Infatti, questo si evince anche dal considerando numero 7 che esplica di come questo confine sia stato molto spesso difficilmente interpretabile in maniera corretta e abbia creato molto spesso delle grosse problematiche confluite poi in cause legali tra associazioni dei lavoratori e grandi piattaforme digitali⁶⁵.

Altri punti salienti affrontati dai considerando sono:

- la sostituzione dei dirigenti di impresa con algoritmi che hanno il compito di assegnare compiti, valutare la prestazione e imporre sanzioni⁶⁶

⁶⁵ Solo nel nostro Paese le cause e le conseguenti sentenze sono molteplici e con una maggioranza abbastanza netta delle quali chiedevano la trasformazione del rapporto di lavoro in subordinato siccome vi era secondo i giudici una netta eterodirezione operata dalle piattaforme.

⁶⁶ Considerando numero 8 della Proposta

- la mancanza di chiarezza assoluta del luogo esatto di svolgimento della prestazione lavorativa quando le piattaforme operano in diversi Stati membri e a livello transfrontaliero⁶⁷
- i soggetti ai quali si applica la direttiva⁶⁸
- l'importanza di procedure adeguate a impedire il lavoro autonomo fittizio⁶⁹
- Il rispetto del principio del primato dei fatti. Ovvero che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi sui fatti relativi all'esecuzione del lavoro contando anche la retribuzione.⁷⁰
- Il fatto che le piattaforme di lavoro dovrebbero essere soggette a obbligo di trasparenza a riguardo dell'utilizzo e della scelta dei processi decisionali e di monitoraggio automatizzati quando questi siano usati per controllare e valutare la prestazione lavorativa.⁷¹
- L'importanza, prevista dal Regolamento 2016/679, di attuare misure appropriate per tutelare i soggetti che siano sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Prevedendo inoltre l'intervento umano da parte del titolare del trattamento e in questo caso di un soggetto operante all'interno della piattaforma.⁷²

⁶⁷ Considerando numero 9 della Proposta

⁶⁸ Considerando numero 16 sui lavoratori a cui si applica la Direttiva e Considerando numero 17 sulle piattaforme digitali

⁶⁹ Considerando numero 19

⁷⁰ Considerando numero 21

⁷¹ Considerando numero 32

⁷² Considerando numero 36 e 37

- L'importanza del reperimento da parte di tutte le piattaforme digitali delle informazioni sul numero dei lavoratori subordinati e sul tipo di contratto utilizzato⁷³
- Il fatto che i rappresentanti dei lavoratori possano rappresentare uno o più soggetti che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in un procedimento giudiziario per far valere i diritti dei loro assistiti presenti nella Direttiva. Inoltre, la creazione di un luogo comune in cui possano incontrarsi e confrontarsi i vari lavoratori della piattaforma e i loro rappresentanti⁷⁴
- La possibilità per gli Stati membri di introdurre prescrizioni più favorevoli per i lavoratori su piattaforme digitali⁷⁵
- Il rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità enunciati dall'articolo 5 sul Trattato sull'Unione Europea.⁷⁶

Il testo della proposta di Direttiva si compone di 24 articoli suddivisi in 6 capi.

- Capo 1 (Disposizioni generali) con gli articoli 1 e 2
- Capo 2 (Situazione occupazionale) con gli articoli dal 3 al 5
- Capo 3 (Gestione algoritmica) con gli articoli dal 6 al 10
- Capo 4 (Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali) con gli articoli dall'11 al 12
- Capo 5 (Mezzi di ricorso e applicazione) con gli articoli dal 13 al 19
- Capo 6 (Disposizioni finali) con gli articoli dal 20 al 24

⁷³ Considerando numero 42

⁷⁴ Considerando numero 44 e 45

⁷⁵ Considerando numero 50

⁷⁶ Considerando numero 49

L'articolo 1 è inerente all'oggetto e all'ambito di applicazione della Direttiva. Il comma 1 spiega come l'obiettivo di tale disposizione sia migliorare le condizioni di lavoro di coloro che svolgono le proprie mansioni mediante piattaforme digitali garantendo la corretta situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica. Il comma 2 asserisce che la Direttiva ponga dei diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Il comma 3 parla dell'applicabilità della Direttiva a tutte le piattaforme digitali che organizzano il lavoro proprio mediante piattaforme all'interno dell'Unione.

L'art. 2 dà le definizioni di: Piattaforma di lavoro digitale, lavoro mediante piattaforma digitale, persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, lavoratore delle piattaforme digitali, rappresentanti e microimprese, piccole o medie imprese.

Per Piattaforma di lavoro digitale si intende: “qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti:

- è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile;
- è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;
- comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo”.

Secondo la definizione fornita dalla proposta di Direttiva per lavoro mediante piattaforme di digitali si intende qualsiasi lavoro organizzato tramite piattaforma.

Tale lavoro è svolto da persone fisiche all'interno dell'Unione Europea indipendentemente dalla situazione contrattuale tra lavoratore e piattaforma.

La persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è la persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforma indipendentemente dalla qualificazione contrattuale⁷⁷.

Il lavoratore delle piattaforme digitali invece è colui che ha un rapporto di subordinazione nei confronti della piattaforma e ha inoltre un contratto di lavoro definito dal diritto, dai contratti collettivi o da altre prassi che sono presenti negli Stati membri

I rappresentanti sono quelle associazioni che rappresentano i lavoratori e le microimprese, piccole o medie imprese sono quelle così definite dalla Commissione Europea nel 2003⁷⁸.

L'articolo 3, il cui titolo è “corretta determinazione della situazione occupazionale”, al primo comma esplica che gli Stati membri devono possedere gli strumenti per valutare e verificare la corretta determinazione del rapporto di lavoro che intercorre tra coloro che svolgono il loro lavoro mediante piattaforme e le stesse piattaforme digitali. Il comma 2 espone invece come la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro debba basarsi su fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenendo conto anche di come vengono usati gli algoritmi nell'organizzazione del lavoro.

L'articolo 4 chiarisce il funzionamento della presunzione legale riguardante un contratto di lavoro in essere tra un lavoratore e la piattaforma. Tale presunzione

⁷⁷ Non è importante per questa definizione se il lavoratore sia autonomo o subordinato

⁷⁸ Non è una distinzione solo basata sul numero di dipendenti ma anche sul fatturato di dette imprese

deve essere applicata nei procedimenti amministrativi e giudiziari qualora vi sia la presenza di almeno due dei seguenti elementi:

- a) “Determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;
- b) Obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;
- c) Supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;
- d) Effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
- e) Effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.”⁷⁹

Gli Stati membri devono assicurarsi di non applicare tale presunzione ai lavoratori autonomi e garantire comunque la crescita sostenibile delle piattaforme digitali.

La presunzione legale, così come esplicita nel comma 1 dell'articolo 4, si applicherà a tutti i contratti che saranno in corso dopo la data dell'entrata in vigore della Direttiva.⁸⁰

⁷⁹ Articolo 4 comma 2 della proposta di Direttiva

⁸⁰ Articolo 4 comma 4

In caso la piattaforma di lavoro sostenga che un determinato rapporto di lavoro non sia asseribile alla fattispecie del lavoro subordinato, l'onere della prova spetterebbe a tali piattaforme. Qualora fosse invece il lavoratore a voler sostenere tale tesi, la piattaforma dovrebbe fornire tutte le informazioni necessarie e inoltre collaborare al fine della corretta risoluzione del procedimento.⁸¹

Nel capo terzo della proposta riguardante la gestione algoritmica, troviamo delle norme sicuramente di grande interesse e che dovrebbero rendere più chiari determinati punti che sono stati molto problematici fino ad ora.⁸²

Secondo l'articolo 6 della proposta gli Stati membri dovranno imporre alle piattaforme di lavoro degli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori. Tali informazioni riguardano i sistemi di monitoraggio automatizzati nel momento in cui questi siano supervisionare o valutare il lavoratore e la sua prestazione lavorativa. Nello specifico il lavoratore deve essere informato se tali sistemi di monitoraggio siano in uso nel momento in cui egli sta svolgendo la propria prestazione lavorativa e anche quali siano le azioni che vengono monitorare, compreso se tali sistemi vengono utilizzati in sede di valutazione. Oltre al monitoraggio l'articolo 6 cura anche la parte dei sistemi di decisione automatizzati. Anche a riguardo di questi ultimi il lavoratore deve essere informato se tali sistemi siano in uso, quali categorie di decisioni tali sistemi ricoprano, quali parametri utilizzino per tali decisioni e i motivi che possano portare alla chiusura dell'account del lavoratore o alla non retribuzione della prestazione da esso svolta. Tali informazioni devono essere inviate al lavoratore entro il primo giorno di lavoro in maniera semplice,

⁸¹ Articolo 5

⁸² Spinelli C., 2022, La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma, rivista: Lavoro Diritti Europa numero 2/2022, Milano

chiara e trasparente. Per esse è consentito l'invio anche in formato elettronico e devono essere messe a disposizione anche delle associazioni rappresentative dei lavoratori qualora ne facessero richiesta.

Il comma 5 del capitolo 6 entra nel merito dell'utilizzo e trattamento dei dati personali da parte delle piattaforme digitali di lavoro. Esse non possono trattare dati personali dei lavoratori se non quelli strettamente necessari all'esecuzione del rapporto e in nessun caso esse possono trattare dati riguardanti: la salute del lavoratore, lo stato emotivo, conversazioni private (comprese quelle tenute con rappresentanti dei lavoratori). In nessun caso esse possono raccogliere dati personali del lavoratore nel momento in cui esso non stia svolgendo alcuna prestazione lavorativa mediante piattaforme digitali o non si stia offrendo per tale prestazione.

Oltre alle informazioni su monitoraggio e decisioni automatizzate, la proposta di Direttiva pone l'accento sul controllo umano di questi sistemi. Gli articoli 7 e 8 riguardano proprio "il monitoraggio umano dei sistemi automatizzati"⁸³ e il "riesame umano di decisioni significative"⁸⁴. Il primo dei due articoli appena citati pone l'accento sul fatto che le piattaforme digitali debbano in maniera periodica valutare l'impatto che le decisioni prese dai sistemi automatizzati hanno sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. In sostanza le piattaforme devono:

1. Valutare se e quando questi sistemi automatizzati possano portare a dei rischi riguardanti la salute dei lavoratori anche in materia di infortuni sul lavoro

⁸³ Titolo articolo 7

⁸⁴ Titolo articolo 8

2. Valutare se questi sistemi diano garanzie adeguate ai rischi individuali per il determinato ambiente di lavoro
3. Introdurre misure di prevenzione e protezione conformi all'ambiente di lavoro.

Il comma 3 dell'articolo impone inoltre alle piattaforme di “garantire risorse umane sufficienti per monitorare l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati conformemente al presente articolo”. Questi soggetti dovranno ovviamente avere competenze specifiche che gli permettano di svolgere al meglio tale compito.

L'articolo 8 pone invece l'obbligo per le piattaforme di fornire spiegazioni ai lavoratori riguardanti le decisioni prese da sistemi automatizzati qualora ne facesse richiesta. Si parla di spiegazioni nell'ambito di decisioni che modifichino in maniera consistente le condizioni di lavoro del lavoratore.

Le piattaforme devono fornire al lavoratore sempre una motivazione scritta se il sistema di decisione autonomo ha limitato sospeso o chiuso l'account del lavoratore. Inoltre, se tale decisione violasse il diritto dei lavoratori essa dovrebbe essere rettificata e, qualora non fosse possibile, il lavoratore avrebbe comunque diritto ad una compensazione adeguata.

Tali informazioni possono essere richieste anche dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme che, a loro richiesta, possono anche essere affiancati da un esperto.⁸⁵

⁸⁵ Articolo 9 della proposta che inoltre specifica che in caso la piattaforma abbia più di 500 dipendenti sarebbe essa a pagare l'esperto

L'articolo 10 specifica che gli articoli 6,7 (paragrafi 1 e 3), e l'articolo 8 si applicano anche ai lavoratori autonomi.

Entrando nel capo quarto sulla “trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali”, l'articolo 11 dice che le piattaforme sono obbligate dagli Stati membri a dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori sulle loro piattaforme alle autorità competenti in materia di protezione sociale lavoro. L'articolo 12 specifica quali sono le informazioni che devono essere a disposizione delle autorità in materia di lavoro e protezione sociale:

- a) “il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione occupazionale o contrattuale;
- b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali, purché tali termini e condizioni siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma di lavoro digitale e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali.”

Queste informazioni devono essere aggiornate almeno ogni sei mesi (per le microimprese gli Stati membri possono prevedere uno spostamento di questo termine ad un anno) e se vi sono modifiche ai termini e condizioni da parte delle piattaforme i nuovi termini vanno inviati immediatamente alle autorità competenti.

Passando al capo quinto sui mezzi di ricorso e la loro applicazione, l'articolo 13 prevede che gli Stati membri debbano provvedere affinché i lavoratori delle piattaforme, compresi quelli che hanno cessato il proprio rapporto contrattuale con le

piattaforme, possano accedere ad una risoluzione delle controversie efficace, adeguata e imparziale. È inoltre previsto un diritto al ricorso e ad una compensazione adeguata nel caso in cui le piattaforme abbiano leso i diritti presenti nella Direttiva. I procedimenti giudiziari o amministrativi non dovranno per forza partire da un lavoratore, ma potranno essere anche le associazioni dei lavoratori interessate che potranno agire nell'interesse di uno o più rappresentati.⁸⁶

Le piattaforme devono dare la possibilità ai lavoratori di poter interagire tra di loro e, in caso di bisogno, anche con i loro rappresentanti creando adeguati canali di comunicazione⁸⁷ che non potranno essere monitorati in alcun modo per poter rispettare la privacy dei dipendenti. In caso vi siano dei procedimenti giudiziari relativi, ad esempio, alla situazione occupazionale di un soggetto verso le piattaforme digitali, le stesse piattaforme devono divulgare le prove pertinenti al determinato caso per ordine espresso delle autorità competenti.⁸⁸ Ovviamente viene specificato che la piattaforma non potrà prendere nessun provvedimento disciplinare (compreso il licenziamento) nei confronti del dipendente che faccia partire un procedimento che porti a far rispettare i diritti che derivano da questa Direttiva.⁸⁹ In caso il lavoratore abbia delle motivazioni che lo portano a pensare che il licenziamento sia imputabile alle cause di cui sopra, egli ha il diritto di ricevere la motivazione scritta della motivazione del licenziamento da parte della piattaforma. L'onere della prova sul fatto che il licenziamento non è imputabile al fatto che il lavoratore ha fatto reclamo o aperto un procedimento nei confronti della piattaforma spetterà al datore di lavoro. Ovviamente è sempre possibile per gli Stati

⁸⁶ Articolo 14 della proposta

⁸⁷ Articolo 15 della proposta

⁸⁸ Articolo 16 della proposta

⁸⁹ Articolo 17 e 18 della proposta

membri imporre un “regime probatorio più favorevole alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”⁹⁰.

Le piattaforme digitali che non rispetteranno gli obblighi derivanti dagli articoli 6,7 (per i paragrafi 1 e 3), 8 e 10 della Direttiva potranno andare in contro a sanzioni amministrative di importo fino a 20 milioni di euro o, in caso di imprese, di un importo pari al 4% del fatturato mondiale dell’anno precedente⁹¹. Il controllo del rispetto di tali articoli è preposto alle stesse autorità che controllano l’applicazione del regolamento sulla privacy.

Entrando nella parte finale della proposta, ovvero nel capo sesto, l’articolo 20 comma 2 sancisce che gli Stati membri possono prevedere disposizioni normative più favorevoli nei confronti dei lavoratori delle piattaforme rispetto a quelle previste dalla Direttiva. Tutte le disposizioni della Direttiva dovranno essere inserite all’interno degli Stati membri tramite disposizioni legislative, regolamentari o amministrative entro due anni dall’entrata in vigore della Direttiva.⁹² Tali disposizioni dovranno essere comunicate alla Commissione europea ed è auspicabile che nella formazione di tali leggi vi sia ampio dialogo sociale con le parti interessate.

⁹⁰ Comma 4 dell’articolo 18 della proposta

⁹¹ Art. 83 paragrafo 5 del regolamento della privacy 2016/679

⁹² Articolo 21 della proposta di Direttiva

2.4 DISEGNO DI LEGGE RIGUARDANTE LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO DIGITALE.

Il 2 novembre 2022 su iniziativa di 17 senatori viene comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri il “Disegno di Legge riguardante disposizioni in materia di lavoro digitale”⁹³. Questo non è il primo tentativo di normare in maniera più approfondita il fenomeno del lavoro su piattaforme digitali. Nel 2019, prima dell’entrata in vigore della legge 128/2019, era già stato presentato un disegno di Legge riguardante il lavoro su piattaforme digitali⁹⁴ su iniziativa del Consiglio Regionale dell’Emilia-Romagna. Essendo precedente però alla proposta di Direttiva è chiaro come non possa essere completo dei dettami provenienti dall’Unione Europea.

Tornando quindi al disegno di Legge presentato nel novembre 2022, troviamo all’interno della relazione iniziale subito riferimenti all’importanza crescente che sta avendo il dibattito sul lavoro sulle piattaforme digitali a livello europeo. Si parla ovviamente anche della proposta di Direttiva e dei suoi obiettivi principali esprimendo come: “Tra gli elementi di maggior rilievo, la direttiva ribadisce la necessità di chiarire il quadro giuridico applicabile ai lavoratori delle piattaforme e affronta la questione della gestione e del controllo della prestazione attraverso il ricorso a sistemi algoritmici”. La relazione iniziale del disegno di Legge identifica quindi la corretta determinazione della situazione occupazionale e la gestione algoritmica come i due maggiori punti salienti della Direttiva, dimenticandosi a mio parere dell’importanza che è stata data anche al dovere di trasparenza dei dati dei

⁹³ Il testo del disegno di Legge del 02/11/2022 è consultabile presso: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/423344.pdf>

⁹⁴ Il testo del disegno di Legge è consultabile presso: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01119876.pdf>

lavoratori su piattaforma. All'interno della relazione si asserisce che questa legge si propone come uno dei punti cardine per rispondere alle sfide poste dalla digitalizzazione. Per fare ciò si definiscono due obiettivi fondamentali che assomigliano molto ad alcuni di quelli visti all'interno della proposta di Direttiva. Il primo riguarda l'importanza di definire la corretta situazione lavorativa di chi svolge una prestazione lavorativa nei confronti della piattaforma⁹⁵ garantendo nel frattempo una crescita delle piattaforme che sia equa e sostenibile anche nei confronti delle aziende concorrenti.

Il secondo punto è inerente alla gestione algoritmica all'interno del contesto lavorativo e a come i sistemi decisionali automatizzati e di monitoraggio debbano sempre essere oggetto del controllo umano.

Il testo normativo si suddivide in sei articoli, i quali sono:

- Articolo 1: definizioni e ambito di applicazioni
- Articolo 2: presunzione di subordinazione
- Articolo 3: modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81
- Articolo 4: utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro
- Articolo 5: informazione, consultazione e monitoraggio umano dei sistemi automatizzati
- Articolo 6: disposizioni transitorie e finali

Le definizioni disposte dall'articolo 1 sono quelle riguardanti le piattaforme di lavoro digitali e il lavoro intermediato dalle piattaforme. La prima definizione appare piuttosto scarna poiché non specifica, come invece fa la proposta di Direttiva,

⁹⁵ In modo che si riesca a tutelare al meglio i lavoratori

il fatto che la piattaforma può essere innanzitutto piattaforma può essere innanzitutto la “persona giuridica o fisica”, ma si limita solamente a dire che sono quei programmi informatici usati per coordinare la prestazione di lavoro e che sono uno strumento nelle mani del datore di lavoro. Per “lavoro intermediato dalla piattaforma digitale” (la seconda definizione) si intende qualunque rapporto di lavoro che vede l’intermediazione di una piattaforma, senza specificare se esso sia autonomo o subordinato.

Il secondo articolo parla della “presunzione di subordinazione”⁹⁶ e precisa che si presume lavoro subordinato intermediato da piattaforme digitali quando ci si trovi dinnanzi ad uno di questi elementi:

- Viene limitata la libertà del soggetto di organizzare in maniera autonoma il proprio lavoro. Questa mancata autonomia grava su: orario di lavoro e possibilità di rifiutare o meno gli incarichi.
- Controllo della prestazione lavorativa attraverso strumenti tecnologici.
- Non viene data la possibilità al lavoratore di costruirsi una propria clientela o di prestazioni lavorative nei confronti di soggetti diversi dalla piattaforma

Il comma 2 del secondo articolo puntualizza che in caso di controversie sarà la piattaforma a dover dimostrare la mancanza degli elementi sopracitati.

L’articolo 3 riguarda le modifiche da apportare al decreto legislativo 81/2015 in adeguamento alla questione delle piattaforme di lavoro. Si introduce infatti un cambiamento all’interno dell’articolo 2 comma 1 secondo periodo del d.lgs. 81/2015 dove si modifica il termine “piattaforme anche digitali” con “strumenti

⁹⁶ Termine e istituto nato con il decreto legislativo 81/2015. Cosiddetto Jobs Act

digitali”. L’altra modifica, più sostanziosa, riguarda la sostituzione dell’attuale art. 47 comma 1 con quanto segue: “Fatto salvo quanto previsto dall’articolo 2094 del Codice civile e dall’articolo 2, comma 1, del presente decreto, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per il lavoro intermediato da piattaforme di lavoro digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all’articolo 67, comma 1, lettera l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.”⁹⁷

Il comma 2 dell’articolo 3 ribadisce nuovamente come per piattaforme digitali si intenda, all’interno di questo disegno di legge, gli strumenti digitali che vengono in caso utilizzati per, ad esempio, monitorare o valutare i dipendenti.

L’articolo 4 specifica come i dati personali del lavoratore che non devono mai essere raccolti o trattati sono quelli relativi a:

- Valutazione di stati emotivi e psicologici
- Stato di salute psicofisica del lavoratore
- Conversazioni tenute nell’ambito privato
- A qualunque azione compiuta al di fuori degli obblighi contrattuali.

Il comma 2 del medesimo articolo indica che una decisione riguardante il rapporto di lavoro del lavoratore non può essere presa esclusivamente da un sistema di monitoraggio automatizzato. Il comma 3 precisa l’obbligo per le piattaforme di trovare un responsabile delle decisioni prese dagli strumenti di monitoraggio e decisionali automatizzati che sia contattabile dai lavoratori qualora ve ne sia necessità.

⁹⁷ Art. 3 comma 2 Disegno di legge 280/2022 su “disposizioni in materia di lavoro digitale”

Tale responsabile dovrà fornire le motivazioni che hanno portato alla decisione per iscritto ed entro un termine di 15 giorni dalla richiesta. Sono inoltre previste multe dai 5000 ai 10000 euro per ogni mese di mancanza di nomina del responsabile del monitoraggio.

Sempre a riguardo dei sistemi decisionali automatizzati l'articolo 5 specifica che in caso di utilizzo degli stessi, devono essere informate le autorità sindacali a riguardo di:

- a) “la valutazione dei rischi conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- b) la valutazione dei rischi di discriminazione conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;
- c) l'adeguatezza del sistema di prevenzione dei rischi di cui alle lettere a) e b) individuati in considerazione di caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
- d) l'introduzione di adeguate misure di prevenzione e protezione per i rischi di cui alle lettere a) e b)”⁹⁸.

Infine, l'articolo 6 prevede che gli strumenti digitali debbano essere consoni alle norme e devono assicurare un adeguato livello di sicurezza informatica.

Questo disegno di legge, a mio parere è carente in molti punti. Esso infatti collima i termini “strumenti digitali” e “piattaforme digitali” come fossero la stessa cosa e non riprendendo quindi quanto vi è scritto all'interno della proposta di Direttiva europea, di cui inoltre lascia molti punti scoperti. All'interno della relazione ini-

⁹⁸ Art.5 DDL 280 2022

ziale però è stato illustrato un dato molto importante riguardato al numero di lavoratori italiani al momento occupati in un lavoro mediante piattaforme digitali:

570000.⁹⁹

⁹⁹ Dato preso da un'indagine INAPP PLUS

CAPITOLO III

ESAME EMPIRICO DELLE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA

3.1 INDAGINE INAPP PLUS, CHI SONO I LAVORATORI DIGITALI IN ITALIA?

l'indagine Inapp plus è fondamentale per capire come si sta evolvendo il mercato del lavoro digitale nel nostro Paese. In Italia il numero di lavoratori su piattaforme digitali è di 570.521¹⁰⁰, che coincide con l'1,3% di tutta la popolazione fra i 18 e 74 anni. Numeri che mostrano una volta di più la crescita tangibile che hanno avuto le piattaforme non solo dal punto vista economico ma anche di occupazione.

Questi oltre 570.000 sono così suddivisi:

- 1- 274000 che svolgono tale attività come primaria
- 2- 139000 che svolgono tale attività come secondaria
- 3- 157000 che svolgono questa attività in maniera occasionale¹⁰¹

¹⁰⁰ Dati Inapp plus 2021

¹⁰¹ Vedere figura 9

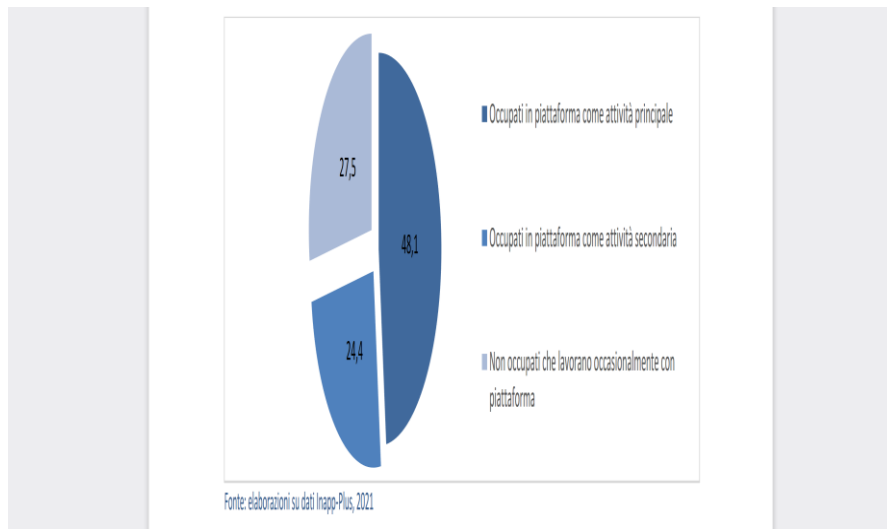


Figura 9 Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale¹⁰²

Per quanto riguarda la questione di genere, ciò che salta subito all'occhio è il numero di uomini rappresenta i tre quarti del totale dei lavoratori. L'età è compresa maggiormente in un range variabile tra i 20 e i 39 anni (figura 10) e nella maggior parte dei casi sono persone con almeno il diploma di scuola superiore.

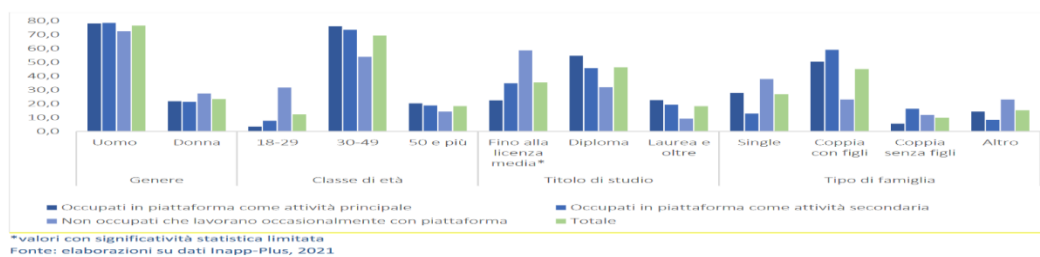


Figura 10 Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale e caratteristiche socio-demografiche¹⁰³

¹⁰² Grafico contenuto all'interno dell'indagine Inapp plus. Consultabile presso: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1

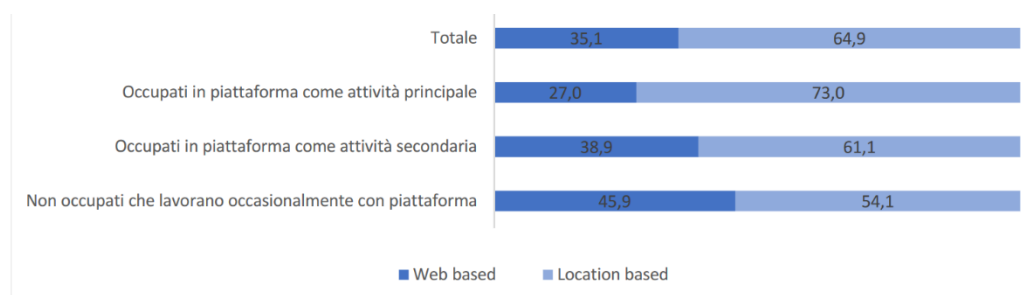
¹⁰³ Consultabile presso: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1

L'indagine si sposta su quali siano i tipi di attività più svolte all'interno delle piattaforme dai lavoratori. Le più comuni sono:

- Portare pacchi a domicilio 36,2%
- Esecuzione di attività online 34,9%
- Consegna pacchi o prodotti 14%
- Lavori domestici 9,2%
- Accompagnare qualcuno con la macchina 4,7%
- Altre attività 1%

Queste attività si suddividono all'interno di due tipi principali di piattaforme: piattaforme sulla localizzazione (local based platform) e piattaforme non basate sulla localizzazione (web based platform)¹⁰⁴. Per le prime si intende che le attività sono svolte in una località specifica, invece per le seconde non vi è la necessità che il loro svolgimento venga fatto in una determinata località.

Anche qui è interessante notare come i lavoratori siano divisi tra le due tipologie di piattaforme appena descritte (figura 11)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

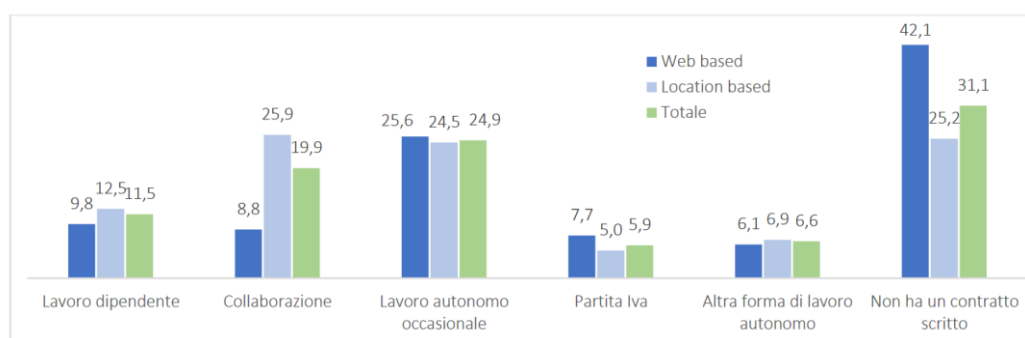
Figura 11 Lavoratori delle piattaforme per tipo di piattaforma utilizzata ¹⁰⁵

¹⁰⁴ Sono 2 categorie derivate da definizioni dell'OIL

¹⁰⁵ Tabella presente all'interno dell'indagine Inapp plus

I dati in figura 11 ci dicono che chi svolge il lavoro su piattaforma come principale attività è molto probabile si trovi su una piattaforma “location based”, così come anche chi svolge un’attività secondaria attraverso piattaforma. Invece, per chi svolge attività occasionale lavorativa sulle piattaforme la percentuale tra piattaforme “web based” e “location based” non trova sostanziali differenze. Una cosa interessante risiede sicuramente nel fatto che il 45% del totale dei lavoratori della piattaforma lavora per una sola piattaforma e ben il 47% lavora per due piattaforme, con un 8% che lavora per minimo 3 piattaforme.

Per quanto concerne i rapporti contrattuali troviamo che un terzo del totale dei lavoratori delle piattaforme non ha un contratto scritto, circa il 25% svolge le proprie prestazioni come lavoratore autonomo occasionale, il 20% ha un contratto di collaborazione con le piattaforme e solo l’11% è effettivamente dipendente delle piattaforme digitali (figura 12).



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Figura 12 Lavoratori delle piattaforme per tipo di accordo e tipo di piattaforma¹⁰⁶

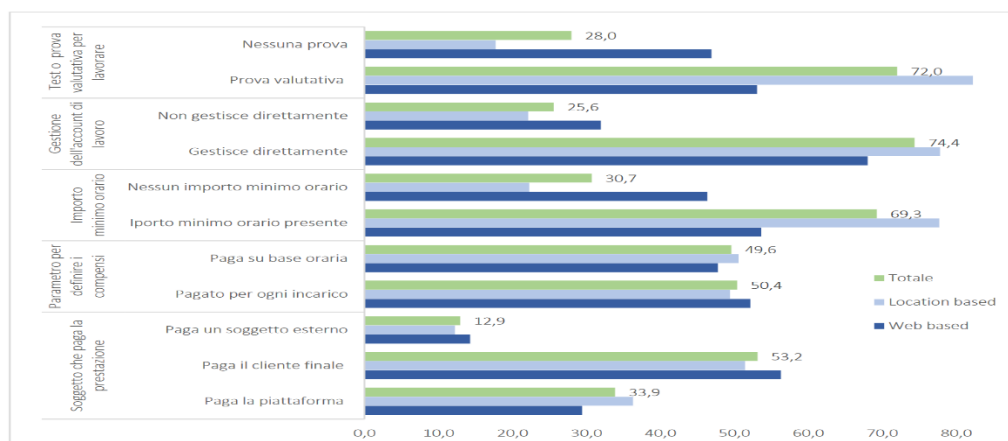
¹⁰⁶ Consultabile presso: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1

Le modalità lavorative principali delle piattaforme si dividono per:

- Previsione o meno di un test o una prova per lavorare;
- Se l'account è gestito direttamente o meno dal lavoratore;
- Se vi sia o meno un importo minimo orario da rispettare;
- Se il pagamento avviene su base oraria o per ogni incarico;
- Chi paga la prestazione fornita per il soggetto;

Per quanto riguarda l'assunzione in prova (articolo 2096 del Codice civile) solitamente è presente nel 72% dei casi e soprattutto per quanto riguarda piattaforme location based. L'account è gestito dal lavoratore per il 74,4% dei casi e quindi ben il 25,6% non ha nessun controllo del proprio account¹⁰⁷ e, per proprietà transitiva e logica, neanche di dove sono custoditi i suoi dati personali. Nonostante si pensi alla grande libertà che viene offerta dal lavoro su piattaforme, ben il 69,3% del totale ha un importo minimo di ore in cui deve svolgere la propria attività lavorativa e solo il 30,7% del totale non ha questo vincolo. Il pagamento delle prestazioni lavorative avviene su base oraria o su completamento dell'incarico in percentuali molto simili e la prestazione viene pagata dal soggetto finale il 53% delle volte, dalla piattaforma il 34% delle volte o da un soggetto esterno per il 13% dei casi (figura 13).

¹⁰⁷ Con questo assunto si intende che il lavoratore non ha la possibilità di gestione e creazione del proprio account sulla determinata piattaforma poiché questo passaggio viene compiuto direttamente dalla piattaforma.

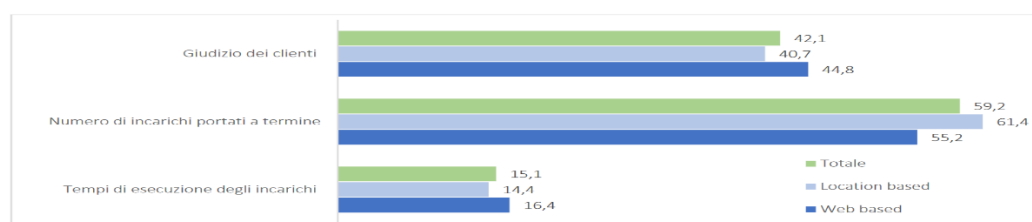


Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Figura 13 lavoratori delle piattaforme caratteristiche degli accordi di lavoro. Consultabile presso: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1 a pagina 8

Ogni lavoratore è sempre oggetto di valutazione, che questa provenga dal datore di lavoro, da un dirigente o dal cliente. I lavoratori su piattaforma non si fermano però a queste tre categorie poiché molto spesso essi sono oggetto di valutazione da parte di sistemi di monitoraggio automatizzati.

L'oggetto della valutazione del lavoratore della piattaforma può essere di tre tipi: il numero di incarichi portati a termine (42%), il giudizio dei clienti (59%) e il tempo di esecuzione degli incarichi (15%). Il totale in questo caso è superiore al 100% poiché i lavoratori a cui è stato chiesto potevano fornire più di una risposta (figura 14).



*Il totale è superiore a 100 perché poteva essere fornita più di una risposta.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Figura 14 oggetto della valutazione dei lavoratori delle piattaforme¹⁰⁸

¹⁰⁸ Grafico presente all'interno dell'indagine Inapp plus

Ovviamente anche qui troviamo delle differenze tra valutazione all'interno delle piattaforme location based e web based. Nelle piattaforme location based il peso del numero di incarichi portati a termine è ancora più forte rispetto alle altre piattaforme.

Un'altra domanda che bisogna porsi nell'analizzare il funzionamento di questa tipologia lavorativa è come le valutazioni negative influenzino il proseguo dell'attività lavorativa. Le possibili ipotesi che sono state dichiarate dai lavoratori sono:

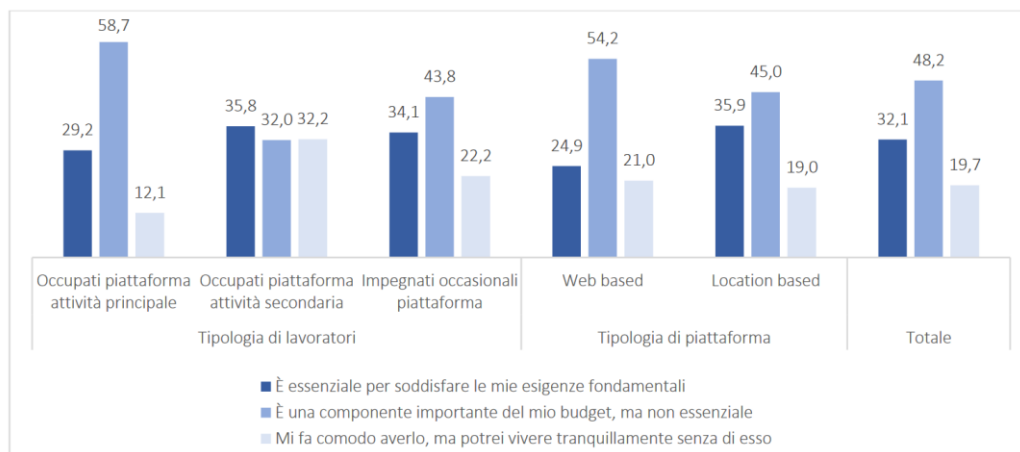
- 1- Riduzione del numero degli incarichi: 25% del totale
- 2- Riduzione del numero degli incarichi redditizi: 40,7% del totale
- 3- Peggioramento degli orari in cui si deve svolgere un determinato incarico: 25,2% del totale
- 4- Mancato pagamento della prestazione che viene svolta dal lavoratore: 4,3% del totale
- 5- Esclusione dell'individuo dalla piattaforma: 2,8% del totale
- 6- Altro: 2% del totale

Un ragionamento che viene a formarsi guardando questi dati è che la riduzione degli incarichi più redditizi potrebbe portare il lavoratore a cancellarsi dalle piattaforme autonomamente, poiché non riuscirebbe più ad avere lo stesso tipo di retribuzione nonostante il medesimo impegno profuso.

Il rapporto Inapp plus successivamente mostra come sia aumentato il numero delle prestazioni lavorative sia aumentato con l'arrivo della pandemia da covid-19. Infatti, da dati raccolti, circa 8 lavoratori su 10 hanno visto aumentare il loro volume di lavoro successivamente all'arrivo dell'emergenza sanitaria, allontanando così l'idea che questi siano solo "lavoretti". Rispetto al 2018, dove il 49%

dei lavoratori delle piattaforme considerava importante il reddito derivato dalle piattaforme, ora la percentuale è dell'80%.

Un grafico molto interessante all'interno dell'indagine (figura 15) è quello che mostra appunto l'importanza del reddito per i lavoratori suddividendoli per tipologia di lavoratori e per tipo di piattaforma.



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021.

Figura 15 importanza del reddito derivante dal lavoro su piattaforma¹⁰⁹

È interessante notare come per circa il 60% delle persone che considerano la loro occupazione sulle piattaforme come attività principale, in realtà considerino il budget derivante da questa attività come una parte importante del budget ma non essenziale. Chi invece svolge attività su piattaforme digitali come attività secondaria ha una opinione dell'importanza del budget derivante da tali attività che varia molto. Per il 36% è essenziale, per il 32% è importante e per la parte rimanente (32%) potrebbe vivere tranquillamente senza. Chi lavora occasionalmente nelle piattaforme paradossalmente ha una percentuale di soggetti che considerano il

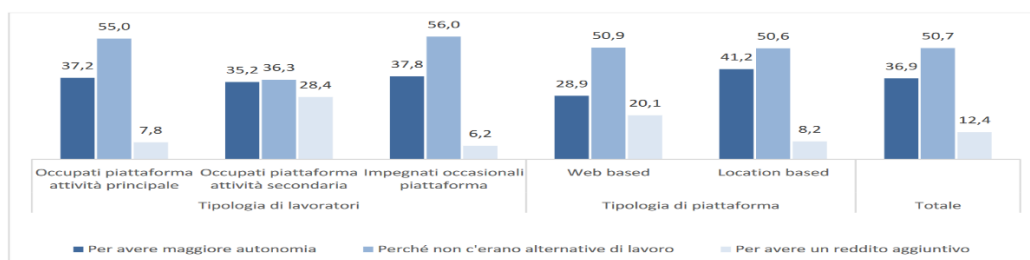
¹⁰⁹ Grafico interno all'indagine Inapp plus

budget derivante da queste attività come essenziale o importante più alta rispetto a chi svolge questa attività come secondaria (78% contro il 68%). Non vi è molta differenza percentuale per quanto riguarda la percezione di importanza del budget tra lavoratori delle piattaforme web based e location based.

Per rispondere alla domanda “quali motivazioni ti hanno portato a lavorare con le piattaforme digitali” l’indagine Inapp ha proposto tre risposte alternative che potevano essere scelte dai lavoratori. Queste possibili scelte erano:

- Per avere maggiore autonomia
- Perché non vi erano altre alternative lavorative
- Per avere un reddito aggiuntivo

Guardando la totalità dei lavoratori su piattaforma si evince che per più della metà dei soggetti non vi erano alternative al lavoro su piattaforme digitali, per il 37% era una questione di maggiore autonomia e per il 12% si trattava semplicemente di avere un reddito aggiuntivo (figura 16).



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Figura 16 motivazione principale che ha portato il soggetto ad optare per un lavoro su piattaforma digitale¹¹⁰

¹¹⁰ Consultabile presso: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_litalia_PB_25_2022.pdf?sequence=1

In conclusione questa indagine è molto importante per capire come stia mutando il panorama del mondo del lavoro in Italia, dove il lavoro su piattaforma sta aumentando sempre di più i propri numeri ponendo questioni riguardanti la subordinazione o l'autonomia dei lavoratori e sulle motivazioni che portano il soggetto a lavorare tramite strumenti digitali.

È un dato alquanto preoccupante che più della metà dei lavoratori su piattaforma nel nostro Paese sia stato portato a questo tipo di attività per mancanza di alternative di altro tipo.

Un'altra parte molto importante raccontata da questa indagine è che i lavoratori su piattaforma in Italia non sono solamente i riders, anche se questi hanno ancora un'attenzione mediatica (e un numero) superiore rispetto alle altre categorie.

3.2 RIDER: TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

Uno dei problemi di maggior rilevanza è sicuramente quello concernente il rapporto di lavoro in essere tra la piattaforma ed il lavoratore. Per quanto ogni situazione potrebbe diversificarsi da un'altra, sarebbe quanto meno plausibile che si trovasse un punto d'incontro comune quanto meno per quelle situazioni che potremmo definire di evidente subordinazione.

Alcune sentenze che sono occorse nel nostro paese negli ultimi 15 anni hanno sicuramente rappresentato degli spunti importanti per quanto magari parziali e ancorati ad un pensiero molto comune del nostro paese basato sulla preferenza perenne per il lavoro subordinato a tempo indeterminato. In questa parte della tesi si analizzeranno alcune delle sentenze più importanti che hanno tentato di definire il rapporto di lavoro tra piattaforme e rider.

Una delle ultime sentenze in ordine cronologico è quella del Tribunale di Milano n. 1018 dell'aprile 2022 nell'ambito dell'inchiesta su Deliveroo iniziata nel 2019. Questa sentenza consolida una posizione comune a molte altre corti territoriali del nostro Paese, ovvero quello che i riders (ciclofattorini) siano lavoratori subordinati. Le motivazioni principali che hanno portato a questa sentenza sono 4:

- 1- La mancanza di autonomia da parte del rider nel decidere come organizzare la propria attività tramite piattaforma. La scelta di questo enunciato viene giustificata dal tribunale di Milano con il fatto che il rider ha l'obbligo di farsi trovare in determinati luoghi prestabiliti e che non ha la possibilità di scegliere le consegne negli orari in cui è attivo.
- 2- Vi è la parificazione tra il potere disciplinare effettuato dal determinato strumento digitale in ambito di lavoro su piattaforma e quello esercitato dal datore di lavoro in ambito di rapporto di lavoro subordinato. L'algoritmo all'interno dell'applicazione, infatti, fornisce una valutazione al lavoratore in base alla fascia oraria in cui il lavoratore svolge le proprie attività e anche in base all'affidabilità del rider nell'eventuale rispetto dei turni.
- 3- Manca la capacità da parte del rider di operare sul mercato in caso di mancanza della piattaforma. Vi è completo assoggettamento del rider alla piattaforma e mancanza del rischio d'impresa personale.
- 4- Non viene considerato un elemento fondamentale per la qualificazione del rapporto di lavoro la possibilità di accettare o meno un incarico da parte

del rider. Tale scelta viene paragonato a quella presente nel lavoro a chiamata che, viene ricordato, è comunque una tipologia di lavoro subordinato.¹¹¹

Questa sentenza non pare discostarsi da altre precedenti occorse in seguito alla Ordinanza della Cassazione numero 1663 del 2020 in ambito di determinazione del rapporto contrattuale dei riders (anche se come vedremo in seguito questa ordinanza si è più occupata di capire quali tutele dare ai rider rispetto a quale sia l'effettivo rapporto tra piattaforma e ciclofattorino).

Prima del 2020 vi erano state alcune sentenze che avevano inquadrato i rider come lavoratori autonomi in quanto mancava uno degli aspetti fondamentali del lavoro subordinato stante nell'obbligatorietà di effettuare la prestazione lavorativa. Tra le sentenze che affermavano questo è di sicura rilevanza quella del Tribunale di Torino numero 778 del maggio del 2018, la quale specificava che vista la mancanza dell'obbligatorietà nello svolgere la prestazione, sarebbe stato assente anche il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro (e della piattaforma in questo caso). Inoltre, i provvedimenti disciplinari, come quello di esclusione dai turni di lavoro, non venivano visti come privativi di alcun diritto in essere del rider (ciclofattorino). Altro punto interessante di questa sentenza era che le indicazioni che venivano fornite al rider per svolgere la consegna non venivano considerate come un indice di subordinazione, ma più come un coordinamento basico atto a portare a termine la consegna.

¹¹¹ sentenza Trib Milano Milano, Sez. Lav. sent 20/4/2022 n. 1018

Un'altra sentenza, la numero 26 del 4 febbraio 2019 della Corte d'appello di Torino, aveva affermato nuovamente l'autonomia della prestazione dei rider, riconoscendogli però alcune tutele previste dal decreto legislativo 81/2015 all'articolo 2¹¹².

È importante specificare che la sentenza appena citata della Corte d'appello di Torino e l'ordinanza 1663 del 2020 della Corte di Cassazione sono riguardanti la medesima causa.

L'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 specifica che: “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”¹¹³. Questo articolo, secondo i giudici, individua una fattispecie stante nel limbo tra quella previste dall'articolo 2094 del Codice civile¹¹⁴ e l'articolo 409 del Codice di procedura civile¹¹⁵.

La sentenza numero 26 del 2019 della Corte d'Appello di Torino è stata impugnata e la Corte di Cassazione con l'Ordinanza 1663 del 2020 ha specificato che:

¹¹² Cosiddetto jobs act. Consultabile presso: http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

¹¹³ Articolo 2 comma 1 decreto legislativo 81/2015.

¹¹⁴ Lavoro subordinato

¹¹⁵ Lavoro coordinato ma non subordinato (parasubordinato)

- l'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015 non individua alcun "Tertium genus" di rapporto contrattuale stante nel limbo tra l'articolo 2094 C.c. e l'articolo 409 C.P.C. n.3¹¹⁶
- le tutele che devono essere assicurate ai rider devono essere quelle del lavoro subordinato poiché l'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015 ne rileva tutti i presupposti
- l'aspetto fondamentale deve vertere sulle tutele e su una adeguata protezione dei rider piuttosto che sul rapporto che vi è in essere tra piattaforme e rider (ovviamente non trascurando questo punto)
- si deve dare importanza al criterio della "debolezza economica" del lavoratore a prescindere dalla sua situazione contrattuale e dalla modalità di esecuzione della prestazione¹¹⁷

La sentenza della Cassazione pone chiaramente le basi per un punto di vista maggiormente legato a quali tutele siano adatte e corrette da affiancare ai rider, piuttosto che concentrarsi sempre sulla qualificazione del rapporto di lavoro. Come detto in precedenza ogni situazione fa storia assente e nelle interviste del quarto capitolo si vedrà come alcuni rider non abbiano alcuna intenzione di essere considerati lavoratori subordinati, anche per motivi di possibilità di guadagno.

Basti pensare che molti rider non hanno nessuna intenzione di lavorare per Just Eat proprio perché il contratto di lavoro subordinato, che è basato sul contratto collettivo nazionale della logistica e trasporti, ha una paga oraria di circa 9 euro,

¹¹⁶ Santoro-Passarelli G., 2022, Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders, Labour, il lavoro nel diritto, fascicolo 1/2022, Pacini giuridica, Pisa.

¹¹⁷ Bagnato M. E., 2020, "Riders, va estesa tutela del lavoro subordinato del Jobs Act", Altalex, 17/02/2020, Altalex editore. Consultabile al link: <https://www.altalex.com/documents/news/2020/02/17/riders-va-estesa-tutela-del-lavoro-subordinato-del-jobs-act>

che è molto più bassa della possibilità di guadagno che altre piattaforme concedono con il metodo del pagamento a consegna.

3.3 LA POSIZIONE DEI SINDACATI SULLA SUBORDINAZIONE O AUTONOMIA DEI RIDER

È interessante e molto importante capire il comportamento e la posizione delle varie associazioni sindacali presenti in Italia a riguardo della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori su piattaforma.

Nel marzo del 2022 sono state sentite in Parlamento Cgil, Cisl e Uil sul tema del lavoro dei rider.

Le posizioni, per quanto piuttosto simili, hanno avuto delle differenze tra le varie sigle sindacali. La Cgil ha chiesto di anticipare i tempi dell'approvazione effettiva della proposta di Direttiva con un testo normativo che già includa i dettami della normativa europea prestando attenzione però a non formulare una definizione troppo specifica di "Piattaforma digitale" che potrebbe portare molti lavoratori a non essere destinatari di quelle tutele.

Cisl ha invece mostrato interesse per una eventuale contrattazione collettiva con Assodelivery e Confcommercio nel tentativo di mettere una pezza sui problemi che potrebbero esserci nell'attesa dell'applicazione e nell'approvazione della Direttiva.

Uil ha invece parlato dei problemi di caporalato digitale¹¹⁸ che si vengono a creare nell'ambito del lavoro digitale e l'importanza che avrebbe una legge in questo senso.¹¹⁹

Per quanto la Cisl sottolinei l'importanza della contrattazione collettiva, è importante constatare quanto sia difficile trovare un accordo tra le associazioni sindacali e Assodelivery. Per sostenere questa tesi basti pensare al fatto che quando Just eat ha voluto trovare, in maniera autonoma, un accordo con le associazioni sindacali essa si sia dovuta staccare da tale associazione di aziende del food delivery. È fondamentale ricordare, inoltre, che perché un accordo sindacale abbia effettiva rilevanza è importante che i rider siano iscritti alle sigle sindacali e, al momento, essi sono davvero pochi. Questo succede perché, nonostante l'interesse che i sindacati sembrano portare, non vi è fiducia da parte dei rider (nel caso specifico) poiché la continua spinta dei sindacati per portarli ad essere lavoratori subordinati si scontra con la voglia di autonomia che molti ciclofattorini hanno e richiedono.

Proprio a risposta di questo nel 2019 è nato UGL RIDER, un sindacato specifico dei rider che si discosta dalle sigle sindacali più rappresentative sul territorio nazionale proponendo ai suoi firmatari un contratto collettivo basato sull'applicazione dell'articolo 409 n.3 del Codice di procedura civile.

Tale contratto all'articolo 7 definisce il rider come: “un lavoratore autonomo che, sulla base di un contratto con una o più Piattaforme, decide se fornire la propria opera di consegna dei beni, ordinati tramite applicazione”.¹²⁰

¹¹⁸ Si è parlato di caporalato digitale all'interno del primo capitolo

¹¹⁹ Borgobello M., 2022, “Rider: quali regole per tutelarli? Le richieste dei sindacati per fare in fretta”, Agenda Digitale eu, 25/03/2022, Network digitale, Milano

¹²⁰ Art. 7 del Contratto collettivo nazionale firmato da UGL RIDER e Assodelivery il 15 settembre 2020. L'intero testo è consultabile a questo link: <https://uglrider.it/wp-content/uploads/2021/03/CCNL-RIDER-1-VERSIONE-ORIGINALE.pdf>

Per quanto riguarda il compenso questo contratto specifica che non può mai essere inferiore a 10 euro lordi all'ora di lavoro. È importante specificare che neanche questo sindacato ha avuto un gran seguito da parte dei rider, avendo iscritti solo in alcune zone d'Italia ed in un numero non così elevato.

Sicuramente uno dei punti dove i sindacati stanno intervenendo sempre di più è inerente alle informazioni sui sistemi digitali di decisioni e di monitoraggio e su come questi possano modificare le condizioni di lavoro dei lavoratori digitali¹²¹.

Questo avviene perché all'interno della Direttiva 1152/2019 non si parlava ancora nello specifico di questi mezzi nella parte di informazioni ai lavoratori e, inoltre, la proposta di Direttiva non ha ovviamente (ancora) alcun peso giuridico.

¹²¹ Lai M., 2022, "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", Lavoro Diritti Europa Rivista nuova di diritto del lavoro, numero 2/2022, Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl, Firenze

CAPITOLO IV

INTERVISTA AI RIDER

In un contesto così mutevole come quello delle piattaforme digitali è ormai da tempo che uno degli aspetti che maggiormente vengono considerati dai media come di pubblico interesse sia quello dei rider del food delivery. Le numerose sentenze che li hanno visti come parti in causa hanno sicuramente attirato l'attenzione su quale forma di lavoro fosse più adatta alle loro esigenze e su quali tutele possano essere a loro affiancate. In Italia però, la formazione delle norme a loro dedicate li ha visti poco partecipi e chiamati in causa e, come si noterà dalle risposte alle domande, le leggi risultano spesso frammentate e a volte poco pertinenti con il contesto in cui i rider si trovano ad operare.

È necessario capire quali siano le motivazioni che spingono un soggetto a compiere questo tipo di attività lavorativa e anche come egli percepisca i rischi e i pericoli legati a tale attività.

In questo capitolo riporto le risposte che mi sono state date dai rider nell'ambito di alcune interviste che mi hanno concesso. Si ringraziano tutti coloro che hanno prestato il loro tempo per queste interviste e mi hanno dato un punto di vista sicuramente personale ma importante per comprendere al meglio la percezione delle dinamiche che intervengono all'interno di questo tipo di lavoro su piattaforma digitale.

INTERVISTA N. 1

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 27 anni e vengo da Viterbo

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Attualmente lavoro con Deliveroo dal 15 gennaio 2021 e in precedenza, durante la pandemia, ho lavorato anche con Glovo

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Questo lavoro rappresenta la mia fonte primaria di reddito al momento. Non voglio però che questa sia la mia fonte principale in futuro.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: No, non ho mai incontrato nessuno che mi spiegasse alcunché, tutto quello che so sull'assicurazione o sul pagamento lo ho trovato sulle pagine web rispettivamente di Deliveroo e Glovo.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Il sistema di Deliveroo funziona a consegna e io opero tramite il free login, che mi permette di collegarmi quando voglio senza orari vincolati e di staccare quando voglio. Mi trovo bene con il sistema di pagamento a consegna anche se ci sono alcuni aspetti poco chiari nel funzionamento col contante¹²².

¹²² L'intervistato non ha voluto specificare che cosa intendesse con questo aspetto.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione?

R: Sì, ovviamente. Per questo motivo, essendo io lavoratore autonomo con partita IVA, pago l'INAIL e mi sono fatto una polizza malattia e infortuni.

INTERVISTA N.2

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 52 anni e vivo a Cassino (FR)

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Da 6 mesi lavoro con Deliveroo e precedentemente ho fatto 5 mesi con Glovo. Quindi in tutto meno di un anno.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Per me è un lavoro secondario che però mi aiuta molto.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Non ho mai incontrato persone fisiche, tutte le informazioni le ho reperite dalle applicazioni o dalle mail che mi mandavano. Devo dire che il funzionamento dell'assicurazione su Deliveroo è spiegato molto bene sul sito a mio parere.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Il sistema di pagamento funziona con una base fissa di 11 euro lordi all'ora con l'aggiunta del tempo che si impiega per ogni consegna più eventuali bonus legati

al numero di consegne e al meteo. Infatti, se piove veniamo pagati qualcosa in più. È presente nella mia zona anche un sistema di pagamento prettamente a consegna e non legato alle ore.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione?

R: Molto spesso mi pongo la domanda legata a cosa potrebbe succedere in caso investa pedoni lavorando con l'auto

INTERVISTA N.3

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 34 anni e vengo da Vibo Valentia

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Non è molto, ho iniziato a lavorare con Deliveroo da luglio 2022.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Non è la mia primaria fonte di reddito dato che prendo già la pensione di disabilità, comunque al momento è il mio principale lavoro

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spieghesse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Non ho mai incontrato nessuno. Le informazioni che conosco sull'assicurazione le ho reperite su vari gruppi di Facebook creati da altri rider.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Il sistema di pagamento è a consegna non abbiamo nessuno che ti paghi ad ore come fa Just Eat

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione?

R: No mai, le uniche domande che mi sono posto sono riguardanti ad un eventuale incidente in macchina che potrei fare senza che io mi faccia male, ma con il veicolo distrutto e chi, in quel caso, mi coprirebbe i danni dell'auto.

INTERVISTA N.4

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 41 anni e opero a Manduria (TA)

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Lavoro da settembre 2022 con Deliveroo. Avrei fatto questo lavoro prima ma prima di settembre non era disponibile nessuna piattaforma per le consegne nel mio paese.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Non è il mio lavoro primario, lo faccio per arrotondare. Mia moglie lo fa con più frequenza, io invece in base al mio tempo libero in base ai miei turni del mio lavoro principale.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Non ho mai incontrato nessuno che mi spiegasse il sistema di pagamento o l'assicurazione

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Il sistema funziona a consegna. Onestamente mi trovo molto meglio così rispetto a se fosse all'ora.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione?

R: Non ho mai avuto di queste preoccupazioni e non mi sono mai posto queste domande.

INTERVISTA N. 5

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 37 anni e sono di Nora (Napoli)

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Io ho iniziato con una piattaforma locale che si chiama Consegnam¹²³. Ho fatto il rider per loro per tre anni. La pandemia ha dato un boom di lavoro incredibile e all'interno di questa piattaforma sono diventato responsabile rider. Decidevo infatti chi assumere anche. Poi siccome non ero d'accordo con le politiche

¹²³ Piattaforma di Food delivery nata nel sud Italia da dicembre 2018 e ora sta aumentando il suo volume d'affari in tutta Italia.

dell'azienda ho deciso di tornare a fare il rider di strada per Deliveroo e Glovo. Io sono un lavoratore autonomo con partita IVA quindi posso lavorare per tutte le piattaforme.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Si rappresenta la mia fonte primaria di reddito. Mi trovo molto bene a fare questo lavoro e sono contro i sindacati perché speculano a mio parere non ascoltano la nostra opinione continuando a pensare che vogliamo a tutti i costi essere considerati lavoratori subordinati. Io parlo tutti i giorni con altri rider della mia zona e nessuno di noi si sente sfruttato.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Non ho mai incontrato nessuno e ho fatto tutto da solo e Glovo era nuovo nella mia zona. Non lo ho mai incontrato dal vivo ma recentemente ho sentito telefonicamente il responsabile di Glovo della mia zona che mi ha detto che ci abbasseranno le tariffe siccome qui per lavorare c'è bisogno della macchina e ci facciamo per ogni consegna 15 o 16 chilometri, sto programmando insieme ad altri uno sciopero.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Veniamo pagati a consegna e credimi, nessuno di noi sostituirebbe questo metodo con quello ad ore di Just Eat. Quel metodo va bene semmai nelle grandi città perché magari non tutti i rider trovano consegne e almeno prendono qualcosa, ma noi guadagniamo veramente bene con questo metodo.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione?

R: Sì, mi sono posto il problema, però mi sono informato e abbiamo l'assicurazione che ci copre quindi sono abbastanza tranquillo.

INTERVISTA N.6

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: Ho 25 anni e ho fatto il rider a Trento

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Ho fatto il rider tra novembre 2019 e maggio 2021. Ho utilizzato solo Deliveroo. Sono venuto a conoscenza di Delivero in un periodo in cui cercavo un lavoro che fosse compatibile con lo studio. Ero molto flessibile, ho iniziato ad andare abbastanza regolarmente facendo il week end facendo tre ore in questi giorni. Durante la pandemia facevo qualcosa in più finché non ho smesso quando mi son trasferito all'estero.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: In quel periodo era la mia unica fonte di reddito però specifico che ero ancora alle dipendenze dei miei genitori quindi in un certo senso i miei costi universitari erano spesi da loro e quello che guadagnavo lo ho potuto mettere da parte.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Non ho mai incontrato nessuna persona fisica. Ho saputo tutto online, per l'assicurazione so che era appena cambiato tutto quando ho iniziato. Una cosa interessante è che, quando cambiava qualcosa riguardante l'assicurazione o il metodo di pagamento, venivo informato tramite mail.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Venivo pagato a Cottimo, quindi in base alle consegne effettuate. Più ne facevo più venivo retribuito potenzialmente. Dico potenzialmente perché si veniva retribuiti anche in base alla distanza e al tempo; quindi, poteva capitare che una consegna con venti chilometri da fare ti desse gli stessi soldi di due o tre consegne con poca strada da fare. Normalmente erano sempre abbastanza lunghe comunque.

Nel primo periodo vi era questo incentivo ordini minimi che consisteva nel fatto che se in un'ora eri attivo ma non ricevevi ordini venivi comunque pagato un minimo, tra i 6,50 e 7 euro mi sembra. Dopo la pandemia la hanno tolta questa possibilità. Inoltre, in presenza di eventi atmosferici avversi, venivamo pagati qualcosa in più per le consegne.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione

R: Sì, ma mi pare ci fosse un'assicurazione che ci copriva in caso di danni a terzi e infortuni quindi mi sentivo abbastanza tranquillo.

INTERVISTA N.7

D: Quanti anni hai e dove svolgi (o hai svolto) la tua attività lavorativa presso piattaforma?

R: 25 anni e ho lavorato a Verona come rider.

D: Da quanti anni operi come rider? Quali applicazioni hai utilizzato?

R: Attualmente non lavoro come rider, lo ho fatto per 4 mesi consecutivi e prima della pandemia avevo fatto 2 mesi. Entrambi questi periodi li ho fatti con Deliveroo.

D: Questo lavoro rappresenta la tua fonte di reddito primaria? O è un lavoro secondario?

R: Era la mia fonte di reddito primaria poiché ero studente e ciò mi dava grande libertà. Infatti, ho preferito Deliveroo perché mi sembrava molto più intuitiva rispetto ad altre. Ciò mi è stato anche confermato da altre persone che lavoravano con altre piattaforme e, inoltre, era la piattaforma che assicurava la ricompensa più alta.

D: Come funziona la retribuzione tramite la piattaforma che utilizzi (o che hai utilizzato)?

R: Il pagamento avveniva a consegna. Nel momento in cui entravi online ti arrivavano gli ordini e avevi il tuo saldo mensile sull'applicazione che poi ti avrebbero dato, appunto, alla fine del mese. Questo portafoglio digitale aumentava ogni volta che effettuavi una consegna e ciò ti incentivava a farne di più. Ovviamente potevi rifiutare la consegna e aspettare magari di avere una tratta più distante che desse un compenso maggiore. Se io in un'ora mi attivavo e non facevo ordini prendevo zero ovviamente. Altre piattaforme pagavano ad ore ma non era così vantaggioso. Per esempio, se Just Eat pagava nove euro noi prendevamo dodici, tredici euro netti all'ora. Unica cosa fastidiosa che mi ricordo è che tu dovevi pre-

notarti lo slot di ore in cui lavoravi con una settimana di anticipo e, se tu non rifiutavi ordini ed eri rapido nelle consegne, potevi prenotarti prima degli altri per una sorta di premialità che era prevista dall'applicazione. Solo che in questo modo chi era appena arrivato o aveva magari rifiutato consegne per qualsiasi motivo poi aveva slot in orari pessimi dove magari non erano neanche aperti i ristoranti e non riuscivano quindi a guadagnare poiché non avevano ordini.

D: Hai mai incontrato un rappresentante fisico delle piattaforme che le spiegasse il funzionamento dell'assicurazione o il sistema di pagamento?

R: Assolutamente no, non ho mai visto nessuno. Onestamente non se ne sentiva il bisogno, almeno quando ho lavorato io. Infatti, le regole erano poche ma ben spiegate. Per l'assicurazione non era spiegato nulla che io mi ricordi.

D: Hai mai avuto timore per la tua incolumità mentre svolgi (o svolgevi) questa attività lavorativa? Magari anche per istruzioni poco chiare riguardanti l'assicurazione

R: Sicuramente questo lavoro non è adatto a persone ansiose. Diciamo che non mi sono posto il problema per come sono fatto io ma non dico che fosse chiaro il funzionamento dell'assicurazione, anzi.

Analizzando queste interviste si può notare come sia di poco interesse per molti rider essere lavoratori subordinati. Una delle motivazioni che spinge a compiere questo percorso lavorativo è infatti legata alla libertà che questa tipologia di lavoro porta dal punto di vista di gestione degli orari (ovviamente con limitazioni legate ad un maggior compenso in determinate fasce invece di altre). Inoltre, il si-

stema di pagamento a cottimo (a consegna) risulta molto più attrattivo poiché permette di guadagnare di più rispetto al sistema di pagamento a ore proposto da piattaforme come Just Eat.

Un altro punto fondamentale riguarda l'utilizzo dei mezzi di trasporto per la consegna. È credenza comune, portata anche dai media, che i mezzi per eccellenza utilizzati dai rider siano i motorini e le biciclette. Quello che si può vedere da queste interviste è che, soprattutto nel sud Italia, venga utilizzata in maniera prevalente e soprattutto nelle piccole cittadine la macchina come mezzo principale per effettuare le consegne. Si può inoltre notare che vi sia più attenzione (quantomeno percepita dai rider) da parte delle aziende del food delivery riguardante il tema fondamentale delle assicurazioni.

È importante segnalare che comunque non tutte le problematiche riguardanti questo tema sono state risolte dal punto di vista degli intervistati nonostante la maggior parte di loro considerino sufficienti le coperture assicurative date dalle piattaforme.

All'interno dell'intervista numero 5, troviamo una dichiarazione molto importante: “sono contro i sindacati perché speculano a mio parere non ascoltano la nostra opinione continuando a pensare che vogliamo a tutti i costi essere considerati lavoratori subordinati. Io parlo tutti i giorni con altri rider della mia zona e nessuno di noi si sente sfruttato”. Questa frase, contenuta all'interno di una risposta chiaramente più ampia, aiuta a capire due punti fondamentali su cui i sindacati dovrebbero lavorare per migliorare il loro rapporto con i rider. Il primo punto riguarda una maggiore capacità di ascolto che le rappresentanze sindacali dovrebbero avere nel capire i bisogni dei rider e le motivazioni che spingono un soggetto

a fare questo tipo di lavoro. Il secondo punto, che è in totale connessione col primo, è inerente alla necessità di capire che molti rider non hanno intenzione di essere considerati lavoratori subordinati ma non per questo non necessitano di tutele che dovrebbero prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro. È infine auspicabile un maggiore coinvolgimento dei rider nel processo di formazione delle norme esattamente come accaduto in Spagna, in modo da costruire una normativa solida e basata sul dialogo sociale che, è importante ricordare, è uno degli obiettivi fondamentali del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

CONCLUSIONI

Il lavoro tramite piattaforme digitali è un tema recente e pertanto va considerata la difficoltà dei legislatori nel riuscire a limarne gli aspetti più ostici e complessi. Tuttavia, è da considerare come un ottimo punto di partenza la proposta di Direttiva analizzata all'interno del capitolo due¹²⁴. La proposta, infatti, non pone solo l'accento sugli indici di subordinazione, ma anche su una serie di tutele che devono essere assicurate a tutti i lavoratori tramite piattaforma digitale indipendentemente dalla natura giuridica del loro rapporto. La discussione, estremamente presente nel nostro paese, sulla subordinazione o meno dei rider è sicuramente importante poiché bisogna evitare che alcuni lavoratori siano sfruttati dalle piattaforme secondo gli indici presenti all'articolo 603 bis del Codice penale¹²⁵¹²⁶. Bisognerebbe, al contempo, avere la capacità di capire che queste problematiche non sono però sempre presenti e non tutti i lavoratori hanno intenzione di essere considerati lavoratori subordinati.

Dalle interviste effettuate emerge come le piattaforme Deliveroo e Glovo siano più apprezzate proprio perché ai lavoratori assicurano una retribuzione legata al numero di consegne effettuate, alla distanza che il fattorino deve compiere per effettuare tale consegna e alle condizioni metereologiche eventualmente avverse. La piattaforma Just Eat, che rappresenta un unicum all'interno del panorama nazio-

¹²⁴ Vedere pagine da 36 a 54

¹²⁵ Come modificato dalla legge 199 del 2016

¹²⁶ Terzo millennio, 2022, Caporalato digitale: una app e un algoritmo come datore di lavoro, articolo del 02/02/2022. Consultabile presso: <https://terzomillennio.uil.it/blog/caporalato-digitale-una-app-e-un-algoritmo-come-datore-di-lavoro/>

nale visto l'accordo sottoscritto con i sindacati dopo essersi staccata dall'associazione Assodelivery, offre ai propri lavoratori un contratto di lavoro subordinato con pagamento su base oraria. Ciò che viene contestato dai rider da me intervistati è il fatto che questo metodo è molto meno attrattivo rispetto alle due piattaforme sopracitate e non permette di guadagnare somme comparabili.

Un'altra critica che mi sento di muovere è sulle definizioni inserite all'interno dei disegni di legge che si sono susseguiti successivamente alla proposta di Direttiva e che si discostano proprio da essa. Definire la piattaforma digitale semplicemente come lo strumento utilizzato per organizzare i turni e, più in generale, l'attività lavorativa del lavoratore su piattaforma risulta solo parzialmente corretto poiché esclude da essa il soggetto che utilizza tale strumento (la persona fisica o giuridica). Sarebbe più corretto, a mio modo di vedere, distinguere la piattaforma digitale dallo strumento digitale per rendere la norma più chiara e più vicina alla proposta di Direttiva.

Parlare con i rider è stato molto utile per capire un altro aspetto che definire critico appare riduttivo: lo scollamento tra le norme e la realtà. All'interno di molte norme e sentenze riguardanti i fattorini del food delivery, il termine rider viene equiparato a quello di ciclofattorini che, per definizione sono: "Fattorini che si spostano a bordo di una bicicletta equipaggiata per la consegna a domicilio degli articoli acquistati dai clienti."¹²⁷ Il problema è che la maggior parte dei rider da me intervistati e in generale nella maggior parte dei piccoli paesi del sud-Italia le distanze da ricoprire sono talmente importanti da rendere l'automobile l'unico

¹²⁷ Definizione presa dal vocabolario Treccani. Consultabile presso: https://www.treccani.it/vocabolario/ciclofattorino_res-3397dbfd-8996-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/

mezzo possibile da utilizzare (anche il motorino risulterebbe inadatto per la qualità delle strade da percorrere).

In questo caso è ovvia anche l'influenza dei media che pongono poca attenzione ai termini e alle definizioni utilizzati. Questo però è un errore che non deve essere commesso dai legislatori poiché in tal modo si rischia, ad esempio, di lasciare delle categorie scoperte da determinate tutele.

Il Consiglio Europeo prevede che i lavoratori su piattaforma saranno oltre 43 milioni entro il 2025 con un incremento del 53,5% rispetto all'ultima misurazione del 2019¹²⁸. Si rende necessaria quindi la costruzione di una normativa che sia adatta a tutte le forme di lavoro su piattaforma e non solamente ai rider come è stato fatto nel nostro paese con la legge 128/2019.

Ci sono, infatti, moltissimi lavoratori su piattaforma che svolgono micro mansioni sulle piattaforme oppure altri che vengono assunti per svolgere un lavoro una tantum (per esempio creare il logo di un'azienda o un determinato sito web) che hanno anche loro la necessità di tutele ma diverse e legate ad aspetti inerenti alla protezione del loro lavoro da utilizzi di terzi non autorizzati o anche semplicemente tutele anti hackeraggio.

Solo tramite un'accurata analisi di tutte le forme di lavoro su piattaforma si può ambire ad una legislazione (comunitaria e nazionale) capace di rispondere ai bisogni dei lavoratori indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro. È necessario che i legislatori e i sindacati comunichino maggiormente con i lavo-

¹²⁸ Dati del Consiglio Europeo consultabili presso: <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/>

ratori per comprendere appieno i loro bisogni ed avere una maggiore consapevolezza del funzionamento di determinati meccanismi realmente conoscibili soltanto da chi opera per (e attraverso) le piattaforme digitali.

BIBLIOGRAFIA

- Bagnato M. E.**, 2020, *Riders, va estesa tutela del lavoro subordinato del Jobs Act*, Altalex, 17/02/2020, Altalex editore
- Borgobello M.**, 2022, *Rider: quali regole per tutelarli? Le richieste dei sindacati per fare in fretta*, Agenda Digitale eu
- Busso P.**, 2021, *Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?*, Lavoro diritti Europa, 1/05/2021, Milano
- Cassano G., Scorza G.**, 2023, *Metaverso*, Pacini giuridica, Pisa
- Collettiva.it**, 2022, *Francia, i lavoratori delle piattaforme potranno sindacalizzarsi*, Collettiva.it, 4/02/2022, Futura editore
- Davide Sartori M.**, (2022), *Lo sfruttamento dei rider del food delivery*, Elison Paperback, Lecce.
- De Stefano V.**, 2019, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*. Articolo dell'ufficio ILO per l'Italia e San Marino
- Food Affairs**. 2019, *Ecco la mappa del cibo a domicilio in 11 paesi. Osservatorio Just Eat: pizza preferita in tutto il mondo, poi burger e cinese. La cucina italiana al quinto posto*, Manerba del Garda (BS)
- Lai M.**, 2022, *Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?*, Lavoro Diritti Europa Rivista nuova di diritto del lavoro, numero 2/2022, Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl, Firenze
- Perulli A.** 2018, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova

Santoro-Passarelli G., 2022, *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders*, *Labour, il lavoro nel diritto*, fascicolo 1/2022, Pacini giuridica, Pisa.

Serrani L., 2021, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, *Bollettino adapt*, 17/05/2021 n.19

Spinelli C., 2022, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, rivista: *Lavoro Diritti Europa* numero 2/2022, Milano

Terzo millennio, 2022, *Caporalato digitale: una app e un algoritmo come datore di lavoro*, 2/02/2022

SITOGRAFIA:

<https://www.altalex.com>

<https://www.bollettinoadapt.it>

<https://www.collettiva.it>

<https://www.consilium.europa.eu>

<https://deliveroo.it>

<https://ec.europa.eu>

<https://eur-lex.europa.eu>

<https://www.garanteprivacy.it>

<https://glovoapp.com>

<https://www.ilo.org>

<https://oa.inapp.org>

<https://www.intesa.it>

<http://www.jobsact.lavoro.gov.it>

<https://www.lavorodirittieuropa.it>

<https://poloinnovazioneict.org>

<https://www.qover.com/about-qover>

<https://www.senato.it>

<https://www.treccani.it>

<https://terzomillennio.uil.it>

<https://uglrider.it>