



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M.FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"IL FUTURO DEL LAVORO E L'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME"**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. GIORGIO BRUNELLO**

**LAUREANDO: LORENZO CAVALLIN**

**MATRICOLA N. 1163814**

**ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020**

# INDICE – SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO I. L’INTELLIGENZA ARTIFICIALE E IL FUTURO DEL LAVORO ....</b>	<b>5</b>
1.1. La quarta rivoluzione industriale .....	5
1.1.1. Internet of Things e Big Data .....	6
1.1.2. La robotica e l’automazione .....	7
1.1.3. Intelligenza artificiale e piattaforme digitali .....	8
1.1.4. Altre tecnologie .....	8
1.2. Previsioni sul futuro del mercato del lavoro .....	9
1.2.1. Sfide e preoccupazioni principali portate dall’intelligenza artificiale .....	9
1.2.2. Nuove professioni e la polarizzazione del mercato del lavoro .....	10
1.2.3. Polarizzazione in Italia .....	10
1.2.4. Previsioni sul lavoro a seguito della pandemia COVID-19 .....	11
<b>CAPITOLO II. L’ECONOMIA DELLE PIATTAFORME .....</b>	<b>12</b>
2.1. Piattaforme del capitale e piattaforme del lavoro .....	12
2.1.1. Piattaforme del capitale .....	12
2.1.2. Piattaforme del lavoro .....	13
2.1.3. Piattaforme online: crescita, transazioni e partecipazione divise in settori .....	13
2.2. La Gig Economy in Italia .....	16
2.2.1. Gig Economy: numeri in Italia .....	16
2.2.2. Quanto si lavora nella Gig Economy in Italia .....	17
2.2.3. Quanto si guadagna nella Gig Economy in Italia .....	18
2.3. Dibattiti sull’economia delle piattaforme .....	19
2.4. Piattaforme online e coronavirus .....	20
2.4.1. Interventi proposti .....	21
<b>CAPITOLO III. IL FOOD DELIVERY DIGITALE IN ITALIA .....</b>	<b>22</b>
3.1. Il food delivery: introduzione .....	22
3.2. Il food delivery in Italia .....	22
3.2.1. Crescita del settore in Italia nel 2019 .....	22
3.2.2. Riders in Italia: guadagni, contratti e tipologie .....	23
3.2.3. Il report di Just Eat del 2019 .....	24
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>25</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>26</b>

## Introduzione

Il nostro mondo si sta evolvendo a una velocità impressionante e non perdona chi rimane indietro: nuovi modi di lavorare, nuovi modi di comunicare e altre mille novità ci portano sempre più vicino a un futuro in cui le macchine diverranno componenti fondamentali per la vita dell'uomo.

Certo non siamo arrivati ancora al punto in cui robot antropomorfi convivono coi normali esseri umani in stile "Io, Robot" ma nell'ultimo secolo sono stati fatti passi da gigante.

Ogni settore della vita e del lavoro ha subito forti cambiamenti; dalla sanità all'istruzione, dalla logistica alle comunicazioni; innovazione è la parola chiave.

Avere titoli di studio adeguati e alte qualifiche è divenuta ormai di fondamentale importanza per divenire competitivi e poter fronteggiare la concorrenza degli altri in un mondo del lavoro che si sta sviluppando rapidamente.

L'innovazione tecnologica ha portato molti cambiamenti, come l'aumento dei lavori altamente qualificati e con salari elevati; tuttavia ha comportato contemporaneamente un aumento dei lavori richiedenti scarse qualifiche e bassi salari.

Si vedrà in seguito che la classe media è quella che più viene penalizzata dall'innovazione: le nuove tecnologie apportate nelle fabbriche portano all'espulsione di molti lavoratori le cui competenze sono ormai divenute obsolete.

Questo fenomeno è chiamato "polarizzazione" e identifica la riduzione di occupati nel settore secondario e, di conseguenza, della percentuale di individui facenti parte la classe media.

Dalle innovazioni dell'intelligenza artificiale sono nate le piattaforme digitali, le quali hanno dato vita all'economia delle piattaforme, nuova realtà che sta coinvolgendo sempre più individui e che permette una moltitudine di operazioni e azioni, come comprare beni online, prendere in affitto una stanza oppure ordinare a domicilio ecc.

Le transazioni, i guadagni, la partecipazione a tali piattaforme crescono di anno in anno, soprattutto le piattaforme online relativi ai trasporti, sia di beni che di persone.

Dibattiti sull'economia delle piattaforme ce ne sono molti, primo fra tutti la categorizzazione dei lavoratori al suo interno; molti sono classificati come lavoratori autonomi e questo comporta una serie di conseguenze che si vedranno nel dettaglio successivamente.

L'economia delle piattaforme comprende le piattaforme digitali della consegna del cibo a domicilio, settore che cresce vertiginosamente e in pochi anni ha visto un enorme aumento del fatturato e dei consumatori; figura lavorativa chiave in questo settore è quella del rider, le cui caratteristiche per quanto riguarda paga e sicurezza sono molto discutibili.

Nel capitolo 1 si parlerà in via generale dell'intelligenza artificiale e del futuro del lavoro.

Iniziando da un'infarinatura generale dell'industria 4.0 discuteremo di Internet of Things e Big Data, tecnologie chiave di questa rivoluzione, e anche di robotica e automazione.

Successivamente, riporteremo alcune evidenze che possono aiutare nel prevedere il futuro del lavoro a seguito dello sviluppo dell'intelligenza artificiale.

Discuteremo della polarizzazione che sta colpendo la classe media e concluderemo sugli effetti che il coronavirus ha comportato nel mondo del lavoro.

Nel capitolo 2 Si discuterà dell'economia delle piattaforme, nuova realtà che si sta espandendo a macchia d'olio e che conta al suo interno un numero sempre maggiore di lavoratori.

Divideremo le piattaforme in due macro-categorie, labor platform e capital platform, suddividendole ulteriormente in due sotto-categorie: le piattaforme del lavoro del trasporto e le piattaforme del lavoro del non-transporto; le piattaforme del capitale del leasing e le piattaforme del capitale delle vendite.

Ci soffermeremo nelle piattaforme del lavoro per ciò che concerne la Gig Economy, la cosiddetta economia dei lavoretti, riportando i dati per quello che concerne il mercato della Gig Economy italiana: salari orari e mensili, numero di occupati e i titoli di studio posseduti da questi ultimi.

Riporteremo poi anche quali problemi, dal punto di vista sociale e giuridico, che i lavoratori, soprattutto nelle labor platform, devono sopportare, come la mancanza di protezione sociale, nonché la discutibile collocazione nella categoria lavorativa dei lavoratori autonomi.

Concluderemo anche questo capitolo parlando di coronavirus e riportando alcuni interventi proposti al fine di favorire la digitalizzazione, fenomeno senza il quale gli effetti della pandemia sarebbero stati ancora più disastrosi.

Si concluderà l'elaborato con il capitolo 3 relativo al servizio di food delivery.

Si riporterà brevemente in cosa consiste, e quali sono i dati di crescita avvenuti nell'ultimo anno in questo settore in Italia, nonché della tanto discussa figura professionale del rider per quanto riguarda salari e contratti stipulati.

## Capitolo I. L'intelligenza artificiale e il futuro del lavoro

Ogni innovazione tecnologica porta con sé una moltitudine di cambiamenti.

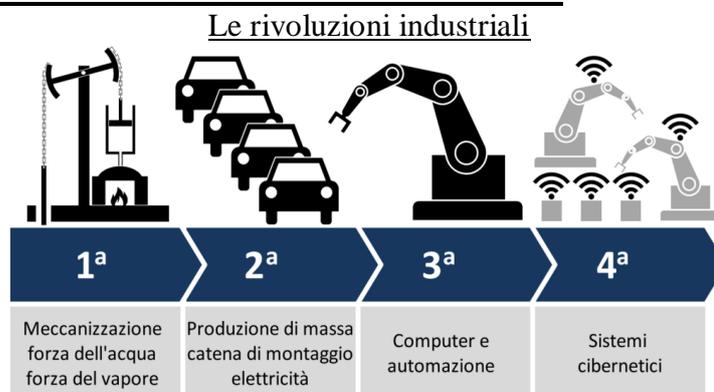
Per quello che concerne il mondo del lavoro, la storia è piena di casi in cui importanti novità ne hanno radicalmente modificato il “modus operandi” e non solo; cambiamenti nel mondo del lavoro hanno portato importanti cambiamenti anche nella società e nella vita quotidiana delle persone.

La Treccani definisce una rivoluzione industriale come “trasformazione delle strutture produttive e sociali determinata dall’affermazione delle nuove tecnologie”.

L’informatica, l’automazione e in generale l’intelligenza artificiale iniziarono il loro sviluppo durante la terza rivoluzione industriale, la quale caratterizzò esclusivamente i paesi occidentali e che provocò una forte espulsione di lavoratori dal settore secondario, ma andò a favore del settore terziario, il quale vinse in termini assoluti; iniziò difatti la cosiddetta “terziarizzazione” dell’economia.

Iniziamo ora la nostra trattazione dall’intelligenza artificiale, introducendo un discorso generale sull’industria 4.0 per poi passare alle previsioni future del mercato del lavoro.

### **1.1. La quarta rivoluzione industriale: Industria 4.0**



Fonte: A Critical Look at Industry 4.0; Christoph Roser (2015)

Come ogni rivoluzione industriale, anche la quarta ha portato un cambiamento nel tessuto lavorativo e sociale; questa ha riguardato l’automazione e la digitalizzazione, da cui poi sono scaturite nuove professioni con competenze tutte nuove e altamente qualificate; alcuni esempi possono essere la capacità di lettura dei dati, oppure l’elaborazione di sistemi di sicurezza informatica più potenti; entriamo ora nel dettaglio della trattazione.

L’industria 4.0, nome dato alla quarta rivoluzione industriale, costituisce una rivoluzione tecnologica guidata da automazione e digitalizzazione che sta investendo tutti i domini dell’economia.

Guarasci e Sacchi (2017) affermano che per digitalizzazione si intende l’introduzione di apparecchiature in grado di elaborare ed inviare una miriade di dati e informazioni ad una velocità impressionante, invece per automazione si intende l’introduzione di robot e altre forme di intelligenza artificiale in grado di svolgere compiti a medio-alta complessità che precedentemente erano eseguite dai soli esseri umani.

L’origine del nome “Industria 4.0” deriva da un piano europeo, denominato “industry 4.0” che come obiettivo prevedeva il movimento di 50 miliardi di euro entro il 2020 tra gli stati dell’unione europea al fine di digitalizzare le industrie e i servizi a esse collegati.

Anche in Italia il piano è stato recepito ed il ministero dello sviluppo economico ha avviato nel quadriennio 2017-2020 il “Piano Nazionale Industria 4.0”, ossia un piano di sviluppo al fine di aiutare le aziende, soprattutto manifatturiere, a divenire industrie 4.0.

L’impresa nell’industria 4.0 è un’attività caratterizzata dall’impiego delle tecnologie più avanzate, le quali definiscono quella che oggi chiamiamo “smart factory”.

Vediamo ora le tecnologie più importanti dell’industria 4.0

### ***1.1.1. Internet of Things e Big Data***

Dorsemaine, Gaulier, Wary e Kheir (2015) definiscono il termine “Internet of Things” (IoT) come "gruppo di infrastrutture che interconnettono gli oggetti connessi alla rete e consentono la gestione, l'extrapolazione e l'accesso ai dati che essi stessi generano".

Tale termine si riferisce alla relazione che unisce i sistemi fisici ai sistemi cibernetici ed informatici ed indica la possibilità per ogni oggetto, in grado di supportare le giuste tecnologie, di accedere alla rete Internet ed inviare, ricevere ed analizzare dati interagendo e collaborando con l'ambiente circostante, composto sia da individui che da altri dispositivi connessi alla rete, in totale autonomia.

L'oggetto connesso ha un preciso compito ed assolve un determinato ruolo all'interno della rete; l'oggetto in questione, una volta connesso, diventa “intelligente” e viene dotato di identità elettronica, anche qualora non fosse nato per essere connesso.

Ogni possibile oggetto può, dal punto di vista teorico, essere connesso e trasferire dati di ogni genere sulla rete, basta che sia in possesso di indirizzo IP, che ne consenta l'individuazione e il riconoscimento, e che abbia la capacità di inviare dati senza che sia necessario l'intervento umano.

L'Internet of Things ha molte applicazioni, sia in ambito lavorativo che in ambito domestico. Per quanto riguarda l'ambito occupazionale, esso può riguardare molti settori, per fare un esempio banale prendiamo la produzione manifatturiera: le macchine dotate di tecnologie IoT permettono una riduzione della presenza umana all'interno delle fabbriche e diminuiscono gli errori divenendo più efficienti in base a una memoria di dati storici.

Altro elemento cruciale della quarta rivoluzione industriale sono i “Big Data”.

Vi sono diverse definizioni di Big Data; Ward e Barker (2013) hanno cercato di crearne una univoca in base alle definizioni presenti in altri studi sulla base degli elementi che le accomunano.

Gli elementi comuni sono: le dimensioni, la complessità (ci si riferisce alla struttura, al comportamento e alle permutazioni dei set di dati) ed infine le tecnologie.

La definizione Big Data riportata è: “termine che descrive l'archiviazione e l'analisi di set di dati grandi e /o complessi utilizzando una serie di tecniche”.

In sostanza, essi rappresentano una elevatissima quantità di dati e/o dati molto complessi che i sistemi informatici ottengono e rendono disponibili all'uomo.

I Big Data possono essere scomposti in macro-aree in base ai processi.

I processi riguardanti i Big Data possono essere scomposti in “Big Data Management” e “Big Data Analytics”.

Ci si riferisce a “Big Data Management” nella fase di acquisizione dei dati, della loro memorizzazione ed eventualmente del loro recupero.

Ci si riferisce invece a “Big Data Analytics” per le fasi di extrapolazione delle informazioni utili tra tutte quelle disponibili generate da fonti diverse, a cui fanno seguito le fasi di modellazione ed interpretazione.

Anche i Big Data rappresentano una grande innovazione del mercato del lavoro; la loro lettura e analisi rappresenta un nuovo modo di governo aziendale, da cui redigere strategie future e ottenere molte informazioni.

Essi hanno essenzialmente dato vita a nuove occupazioni: la presenza di individui capaci di extrapolare informazioni utili per il business aziendale dai Big Data porta un notevole vantaggio competitivo, e la richiesta di mercato di tali professionisti è molto alta.

### ***1.1.2. La robotica e l'automazione***

È ormai divenuta la normalità in molte realtà imprenditoriali che robot e umani lavorino insieme e collaborino tra di loro nell'espletamento delle proprie funzioni lavorative.

Possiamo dire che gli umani e robot sono oggi complementari gli uni agli altri e l'intensità di questa complementarietà sarà sempre maggiore.

I robot rappresentano un'innovazione "disruptive"; molti lavoratori verranno sostituiti dai robot e coloro che rimarranno avranno un tipo tutto nuovo di entrare in contatto con essi, abbiamo infatti visto prima che l'Internet of Things è in continuo sviluppo e ha aggiornato il modo con cui le tecnologie interagiscono tra loro e con noi.



Immagine de: l'impatto dei Robot sui lavori; Michael Page

La robotica e l'automazione portano vantaggio competitivo alle aziende che le adottano e la federazione internazionale di robotica ha riportato che le vendite di robot industriali sono aumentate quasi del 50% tra il 2015 e il 2020.

Tutto ciò si è trasformato in un aumento di flessibilità e efficacia del sistema produttivo grazie alla loro versatilità, dato che essi possono svolgere una moltitudine di compiti anche con un elevato grado di complessità, e permettono inoltre di eliminare compiti rischiosi, noiosi e faticosi per gli esseri umani, portando quindi un incremento nel livello di sicurezza.

È divenuto quindi importante per un'azienda scomporre ogni processo, analizzarlo e comprendere in quali casi è ottimale l'inserimento della robotica al fine di ottimizzare tale processo.

Van Der Biest (maggio 2020) riporta come sia prevista una crescita strutturale nel lungo periodo della robotica e altre moderne tecnologie; la storia ci insegna come gli investimenti da cui è possibile ottenere un alto guadagno siano quelli che si svilupperanno a livelli molto elevati.

Da tutto ciò ne deriva che la maggioranza degli investimenti delle imprese tecnologicamente più avanzate riguarda la robotica e l'automazione, al fine di rendere le macchine sempre più versatili e sempre più efficienti, riducendo costi, sprechi e tempi, aumentando dunque la produttività.

Grazie alle altre tecnologie dell'industria 4.0, come l'Internet of Things e i Big Data, i robot sono dotati di intelligenza propria, e ciò permette loro di interagire con l'ambiente che li circonda, ossia possono comunicare tra loro, con i lavoratori e con altri individui.

Il continuo sviluppo della robotica e dell'automazione porterà a una nuova società con nuovi ambiti occupazionali.

Al fine di evitare una massiccia disoccupazione a causa della sostituzione degli umani coi robot, un ruolo fondamentale è giocato dalla riqualificazione: le persone devono rendersi conto che è necessario ottenere alte qualifiche e titoli di studi che preparino alle future occupazioni, al fine di non rimanere fuori dal mercato lavoro, svolgendo una vita di lavori a basso reddito e occupazioni saltuarie.

### ***1.1.3. il ruolo delle società di piattaforme digitali nello sviluppo dell'intelligenza artificiale***

Nel capitolo 2 si parlerà nello specifico dell'economia delle piattaforme; vediamo brevemente come le società di piattaforme abbiano giocato un ruolo chiave nell'innovazione delle tecnologie dell'intelligenza informatica, tra cui l'automazione.

Le nuove tecnologie dell'intelligenza artificiale sono fondamentali per la gestione delle piattaforme digitali, difatti, alcuni dei principali sviluppatori di tali tecnologie sono proprio le società di piattaforme online.

Quando le piattaforme digitali iniziarono a usare le tecnologie dell'intelligenza artificiale, esse rappresentavano uno strumento marginale nel funzionamento di tali piattaforme, ma col passare del tempo, a seguito di ricerca e sviluppo, le suddette tecnologie si sono sviluppate sempre più, e ora giocano un ruolo fondamentale all'interno delle piattaforme.

“Partendo dall'automazione di attività specifiche interne all'azienda e dall'offerta di nuovi servizi che prima richiedevano il coinvolgimento umano, queste tecnologie hanno arricchito il repertorio di cose che le piattaforme digitali possono fare per migliorare in modo incrementale il proprio business” (Mucha e Seppälä, 2020).

Difatti, dopo aver utilizzato l'intelligenza artificiale solo nei processi interni, tutte le società, tra cui quelle delle piattaforme, che avevano iniziato a farne uso hanno preso in considerazione l'idea di impiegare queste e altre innovazioni per trovare nuove opportunità di business.

La ricerca ha riguardato senz'ombra di dubbio l'apprendimento automatico delle piattaforme. Ruolo importante in questo senso l'ha giocato il Machine Learning, inteso come capacità di una macchina di utilizzare i dati raccolti e l'esperienza passata per ottimizzare il processo di riferimento (pensiamo agli annunci che compaiono nelle pagine internet a seguito di una ricerca precedente, il posizionamento automatico di pubblicità è basato su algoritmi di Machine Learning).

Dunque, molte aziende di piattaforme digitali non solo hanno investito in ricerca, sviluppo e miglioramento delle operazioni interne, ma ha anche cercato modi per produrre intelligenza artificiale (Mucha e Seppälä, 2020).

### ***1.1.4. altre tecnologie***

Altre tecnologie dell'industria 4.0 sono:

- La realtà virtuale e la realtà aumentata: la prima consente di valutare ogni processo aziendale nella sua interezza prima che lo stesso venga messo in atto e poterlo modificare anche una volta iniziato; la seconda invece consiste nell'utilizzo di particolari attrezzature al fine di osservare un prodotto molto attentamente e ottenere informazioni aggiuntive;
- La stampa tridimensionale;
- La cyber security, ossia “gli approcci e le azioni associate ai processi di gestione dei rischi per la sicurezza al fine di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati e delle risorse utilizzati nel cyber-spazio” (Schatz, Bashroush e Wall, 2017);
- La simulazione, definita come “l'utilizzo di modelli di un sistema reale o immaginario o di un processo per comprendere o prevedere meglio il comportamento del sistema o processo modellato.” (Rodić, 2017).

## **1.2. Previsioni sul futuro del mercato del lavoro**

Abbiamo visto nei capitoli precedenti le tecnologie più importanti della quarta rivoluzione industriale; esse, insieme a molte altre innovazioni, hanno cambiato il mondo del lavoro.

Le tecnologie dell'intelligenza artificiale sono il futuro del lavoro, e di questo è necessario prenderne atto.

Esse, soprattutto negli ultimi anni, si sono sviluppate a una velocità così elevata da non aver permesso a tutte le parti coinvolte di rimanere al passo con tale mutamento.

Ci troviamo dunque nel periodo di un'importante evoluzione, nel quale vi sono innumerevoli occasioni e possibilità, ma anche difficoltà e sfide.

La sfida più importante, sorta nel 2020, rappresenta la pandemia di coronavirus che ha messo in ginocchio il mondo intero, vedremo in modo generale quali sono le principali difficoltà sorte dall'emergenza sanitaria che i governi dovranno affrontare nei prossimi mesi.

### ***1.2.1. Sfide e preoccupazioni portate dall'intelligenza artificiale***

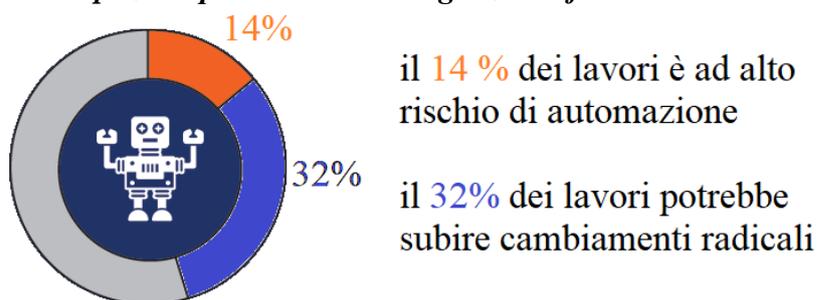


Immagine di: THE FUTURE OF WORK; OECD Employment Outlook 2019

L'intelligenza artificiale dà alle persone una maggiore possibilità di decidere dove, quando e come lavorare.

Aggiungiamo inoltre che i compiti ripetitivi, noiosi e pericolosi possono essere automatizzati, dunque la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro ne possono trarre giovamento; tutto ciò può tradursi in un aumento della produttività e in un incremento di qualità dei servizi.

Tuttavia, come riportato al principio, a seguito dell'ingresso dell'automazione e dell'informatica nella terza rivoluzione industriale, la classe più colpita è stata la classe media; oggi come allora tale classe è rimasta la più esposta agli effetti di questa velocissima trasformazione; difatti, come riportato nel report OECD del 2019 sul futuro del lavoro, una delle sfide più importanti rappresenta la possibile scomparsa del 14% dei lavori esistenti, a causa dell'automazione, entro i prossimi 20 anni, e tali lavori riguardano per la maggior parte questa classe.

Vi è dunque una preoccupazione per lo svuotamento della classe media dato dal progresso tecnologico, poiché non tutti hanno potuto trarre beneficio per i migliori posti di lavoro emersi da tale avanzamento e, come già riportate, è necessario che avvenga un'acquisizione di alte competenze, per evitare di svolgere lavori precari e di bassa qualità.

Inoltre, come effetto del progresso, all'incirca il 32% dei lavori attualmente esistenti, sempre secondo stime OECD, subirà cambiamenti radicali man mano che i vari compiti verranno automatizzati.

Le competenze dei lavoratori saranno esposte ad un rischio di obsolescenza sempre più elevato; ciò significa che gli individui dovranno affrontare cambiamenti profondi e rapidi: molti dovranno cambiare non solo il lavoro, ma anche settore di occupazione, e altri ancora dovranno modernizzare le loro capacità e abilità.

A questo proposito è doveroso riportare che la partecipazione all'istruzione e alla formazione per gli adulti con scarse competenze è il 40% inferiore rispetto agli adulti con competenze elevate, comportando dunque una profonda disparità tra le due categorie, che sta portando alla polarizzazione del mercato del lavoro.

### 1.2.2. Nuove professioni e la polarizzazione del mercato del lavoro

Nel decennio appena trascorso si è vista una crescita sorprendente degli ordini di robot industriali di ultima generazione da parte delle imprese, e si prevede che questo trend di crescita sarà molto positivo anche negli anni a venire; molto positivo è stato anche il trend di crescita degli investimenti in intelligenza artificiale.

La categoria di individui che ha beneficiato maggiormente del progresso tecnologico è stata senz'ombra di dubbio quella composta dai lavoratori dotati di competenze elevate; tale progresso ha portato a un'espansione delle professioni richiedenti tali competenze; infatti, la percentuale di posti di lavoro altamente qualificati, secondo stime OECD, è cresciuta all'incirca del 25% nei paesi OCSE negli ultimi due decenni.

A ragion di logica, le appena citate professioni sono rimaste al di fuori della portata dei lavoratori con scarse competenze o con competenze obsolete per le necessità attuali.

È in corso ciò che Schumpeter definirebbe “distruzione creatrice”: come accennato precedentemente alcune attività verranno eseguite dai robot; a partire dagli anni 2000 l'occupazione nel settore del manifatturiero, sempre secondo dati OECD, è diminuita del 20%, mentre quella dei servizi è aumentata del 27%. ciò ha contribuito alla polarizzazione del mercato del lavoro, definita come “i cambiamenti nelle quote di occupazione professionale che sfruttano le diverse caratteristiche occupazionali al fine di quantificare l'impatto delle macchine di sostituzione di routine sulla domanda di lavoro” (Basso, 2019).

Stiamo assistendo infatti ad un aumento delle professioni a stipendi elevati e alte qualifiche in contemporanea ad un aumento delle professioni mal retribuite e richiedenti basse qualifiche.

### 1.2.3 La polarizzazione in Italia

Come già sopraccitato, la polarizzazione sociale è uno degli effetti negativi che le grandi innovazioni tecnologiche hanno portato nei paesi avanzati.

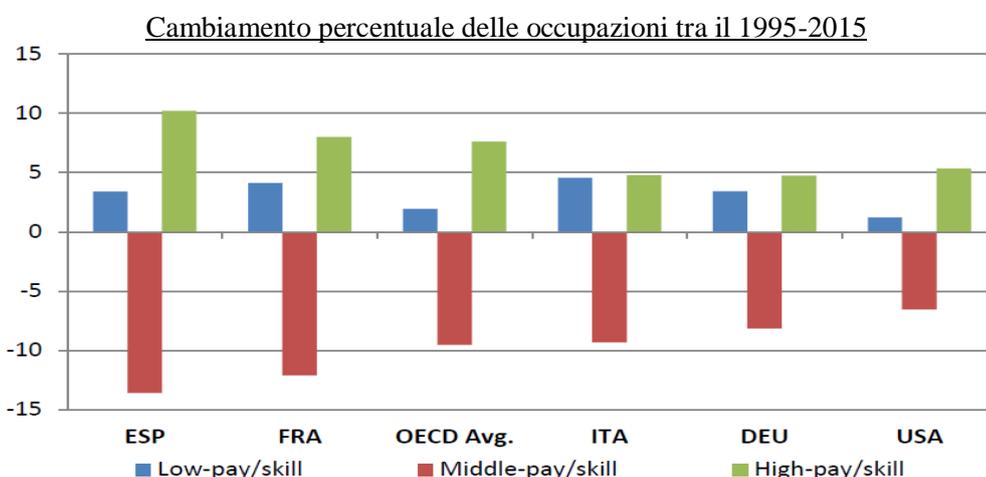
Sono aumentati sia i lavori ad alto reddito e richiedenti alte qualifiche sia quelli a basso reddito richiedenti basse qualifiche, tutto a discapito dei lavori a medio reddito che si può dire siano un po' le “vittime” dell'innovazione tecnologica.

Per quello che riguarda l'Italia, vi sono prove leggermente contrastanti: come in tutti gli altri paesi, la manodopera a basso costo e a basso salario è aumentata, e in Italia questa percentuale di posti lavorativi è cresciuta in percentuale maggiore rispetto ad altri paesi.

Anche i posti di lavoro ad alto salario sono diminuiti negli ultimi anni.

Per quello che riguarda la percentuale di lavoratori impiegati in posti di lavoro a reddito medio, essa è diminuita notevolmente, tale dato è quindi in linea con quello degli altri paesi.

Vediamo ora graficamente la variazione percentuale dei posti di lavoro suddivisi in termini di qualifica e salario in modo da confrontare l'Italia con la media degli altri paesi OECD e altri paesi OECD, tale grafico prende in considerazione le variazioni del ventennio 1995-2015:



Fonte: OECD Employment Outlook 2017

Messi a confronto, notiamo che la riduzione percentuale dei lavori “middle-pay/skill” è molto simile alla media dei paesi OECD, mentre osserviamo che in Italia i lavori “low-pay/skill” ed “high-pay/skill” sono aumentato pressoché di pari ammontare, mentre negli altri paesi OECD i lavori “high-pay/skill” sono aumentati in misura maggiore rispetto a quelli “low-pay/skill”.

#### ***1.2.4. Previsioni sul lavoro a seguito della pandemia COVID-19***

Concludiamo il capitolo 1 riguardante l’intelligenza artificiale e il futuro del lavoro con un breve paragrafo sugli effetti previsti del COVID-19 sull’occupazione.

Gli effetti di questo virus sono stati e saranno molto importanti nel mondo del lavoro e non possono essere trascurati.

Per evitare la propagazione del virus molti governi mondiali hanno disposto il lock-down nel proprio paese, tutto ciò però ha portato alla sospensione della maggior parte delle attività produttive e commerciali, ossia di tutte quelle non considerate essenziali, al fine di evitare il collasso del sistema sanitario nazionale e salvaguardare la salute pubblica.

Tutto ciò è però sfociato in una recessione economica molto forte a causa del crollo dei consumi, e tante attività hanno chiuso o sono in procinto di chiudere a causa del dissesto economico.

L’Italia è stato uno dei primi paesi europei ad essere stato colpito e gli effetti della pandemia sono stati devastanti; si prospetta una caduta del PIL italiano all’incirca di tredici punti percentuali nel 2020, mentre il PIL globale dovrebbe diminuire all’incirca del 6% (OECD, 2020).

Il governo italiano ha ottenuto fondi europei per un ammontare pari a circa duecento miliardi di euro per facilitare la ripresa che si prospetta la più difficile di tutti i tempi e si sono già predisposti aiuti alle famiglie e alle imprese.

Il tasso di disoccupazione, secondo stime dell’OECD Employment Outlook (2020), crescerà in tutti i paesi OCSE, nonostante tanti paesi abbiano vietato i licenziamenti per un determinato periodo di tempo; è stimato un tasso di disoccupazione pari al 9,4% alla fine del 2020 e una riduzione del Reddito Pro Capite ai livelli dei 2016; molto deprimente sapendo che ad inizio 2020 il tasso di occupazione OCSE aveva raggiunto il 68,9%, quasi 3 punti percentuali al di sopra del record precedente alla crisi finanziaria del 2007-2008.

Si stanno registrando tantissime domande di sussidio di disoccupazione e di sostegno al reddito; è necessario notare a questo riguardo che tali sussidi per i lavoratori non-standard, ossia operanti nella cosiddetta zona grigia, saranno molto difficili da ottenere, anzi, probabilmente otterranno poco o niente a causa delle poche tutele che li caratterizzano.

Molte aziende hanno cercato di digitalizzare il più possibile le mansioni lavorative, cosicché molti lavoratori non necessari fisicamente sul posto di lavoro hanno potuto lavorare da casa tramite computer, evitando così gli assembramenti e promuovendo il distanziamento sociale. Secondo dati OECD, all’incirca il 39% dei lavoratori è passato al lavoro digitale.

La crisi post-coronavirus si prospetta una delle più grandi sfide che i governi abbiano mai affrontato, nemmeno la crisi finanziaria del 2008 e quella del 1929 avevano prodotto tali effetti; è necessario che l’economia riparta al più presto, evitando però che i contagi ricomincino a crescere poiché un nuovo lock-down porterebbe quasi certamente l’economia in una profonda depressione.

Sono necessari dunque non solo interventi governativi adatti, ma anche la capacità popolare di intendere la gravità della situazione e la collaborazione di ogni singolo cittadino alla ripresa.

## **Capitolo II – L’economia delle piattaforme**

Nel capitolo precedente abbiamo parlato in generale delle innovazioni tecnologiche apportate dall’industria 4.0 e guardando quelle che sono le prospettive future sul mercato del lavoro mondiale.

Molti studiosi affermano che l’economia delle piattaforme online sarà il futuro del lavoro quindi l’approfondimento verterà proprio su questo argomento.

“La rivoluzione algoritmica e il cloud computing sono le basi dell’economia delle piattaforme, ma la potenza di calcolo è solo l’inizio della storia; quella potenza di calcolo viene convertita in strumenti economici utilizzando algoritmi che operano sulla materia prima dei dati.

Il livello software che si estende e si intreccia con l’economia è un tessuto di algoritmi” (Kenney e Zysman, 2016).

Le piattaforme digitali sono in definitiva delle strutture online che permettono di svolgere una vasta gamma di operazioni.

### **2.1. Piattaforme del capitale e piattaforme del lavoro**

Diana Farrell and Fiona Greig (2016) definiscono l’economia delle piattaforme come “attività economiche che coinvolgono degli intermediari online”; da questa definizione si svilupperà d’ora in poi l’intera discussione.

Le attività principali di questi intermediari sono:

1. fornire una piattaforma online in cui chi offre servizi entra direttamente in contatto con gli acquirenti;
2. dare ai lavoratori maggiore flessibilità sugli orari e sui luoghi di lavoro;
3. consentire il pagamento sulla base o di una con trattazione o per un dato prezzo sulle singole prestazioni;
4. Intermediare e facilitare il pagamento per il bene o il servizio.

Sempre Farrell e Greig dividono le piattaforme online in due macrocategorie: le piattaforme del lavoro (*labor platform*) e le piattaforme del capitale (*capital platform*).

“Le piattaforme del lavoro e dei capitali sono mercati distinti che hanno caratteristiche diverse: mentre entrambi attingono da una popolazione sostanzialmente più giovane rispetto alla popolazione generale, le piattaforme del lavoro tendono ad attrarre individui con un reddito leggermente inferiore” (Farrell, Greig e Hamoudi, 2018).

#### ***2.1.1. Piattaforme del capitale***

Le piattaforme di capitale mettono in contatto i clienti con soggetti che noleggiavano o vendono beni.

Farrell, Greig e Hamoudi (2018) suddividono le piattaforme del capitale ne:

- il settore della vendita, in cui i venditori indipendenti di beni trovano acquirenti attraverso i mercati online (esempio: Amazon);
- il settore del leasing, in cui i locatori trovano locatari per affittare case, parcheggi e molti altri tipi di beni (esempio: Airbnb); le piattaforme di leasing inizialmente utilizzate esclusivamente per case, appartamenti e altri immobili ora consentono ai fornitori di affittare anche le loro automobili, attrezzature e molti altri beni.

### 2.1.2. Piattaforme del lavoro

Secondo Harris & Krueger e Mc Kinsey Global Institute (2015) la definizione di piattaforme del lavoro è: “mercato online per lavori contingenti in cui le piattaforme facilitano la vendita di prestazioni personali”.

Tale lavoro consiste dunque nella fornitura a distanza di una grande varietà di servizi digitali in cui la mediazione viene eseguita da piattaforme di lavoro online.

Nelle labor platform vi sono lavori di tutti i tipi: da attività molto semplici a quelle più complesse e l'erogazione dei servizi può avvenire, in tutto o in parte, sia online che offline. Caratteristiche di queste piattaforme è che la normale relazione lavoratore-datore di lavoro viene alterata poiché la prestazione del servizio non è stabile e continuativa come nella maggior parte dei lavori standard, ma è basata su lavori occasionali o temporanei oppure a chiamata; per tale motivo vengono detti “lavori contingenti”.

Come osserva Aloisi, " l'incertezza e l'insicurezza sono il prezzo per un'estrema flessibilità”.

### 2.1.3. Piattaforme online: crescita e partecipazione divisa in settori

Con l'ausilio di informazioni e dati messi a disposizione dal JPMorgan Chase Institute relativi a 39 milioni di conti correnti di tale istituto, sono state analizzate le transazioni avvenute in 128 piattaforme online che hanno coinvolto 2,3 milioni di famiglie partecipanti all'economia delle piattaforme online tra il 2013 e il 2018.

Farrell, Greig e Hamoudi (2018) elaborarono un report basato su tali dati.

In questo elaborato le piattaforme vengono suddivise ulteriormente; le piattaforme del lavoro sono state divise in:

- settore dei trasporti di merci o persone;
- settore dei diversi dai trasporti, in cui vengono offerti tutti i servizi non presenti nella prima categoria.

Le piattaforme del capitale sono state divise in, come già visto:

- il settore della vendita;
- il settore del leasing.

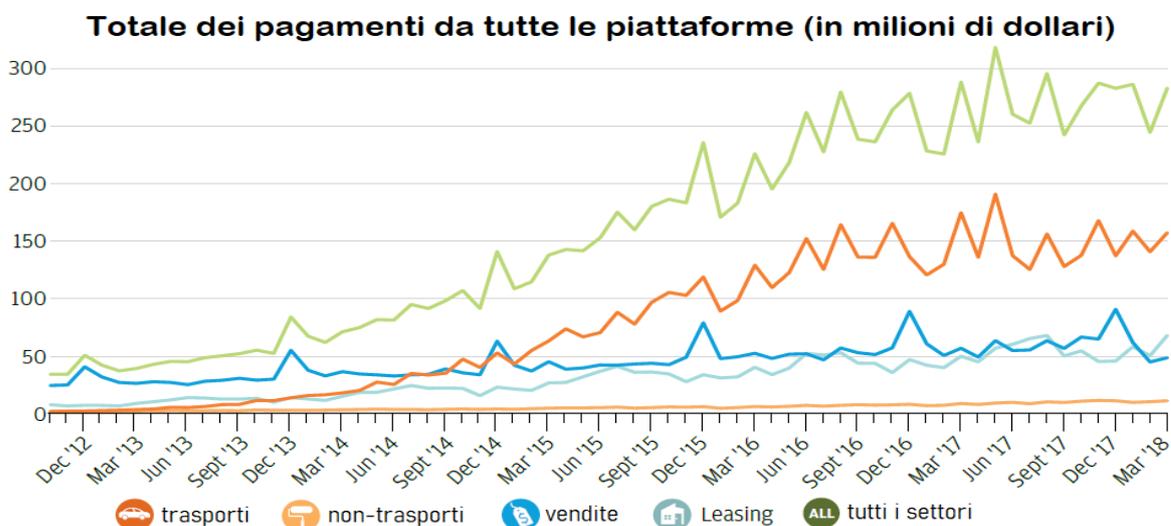


Fonte: Farrell, Greig e Hamoudi (2018)

Il grafico successivo mostra la crescita delle transazioni di ciascun settore in base ai dati ottenuti dalle 128 piattaforme.

Nel primo trimestre del 2013, le piattaforme di vendita hanno rappresentato il 72% del volume totale delle transazioni, le piattaforme del leasing il 18%, le piattaforme di trasporto hanno rappresentato il 6%, le piattaforme del non-trasporto il 4%.

Successivamente il volume delle transazioni riguardanti i trasporti è cresciuto fino a sovrastare tutti gli altri; nel primo trimestre del 2018 il volume delle transazioni delle piattaforme dei trasporti ha infatti rappresentato il 56% del volume totale delle transazioni, le piattaforme del leasing il 21,5%, le piattaforme delle vendite il 19% e le piattaforme del non-transporto sono rimaste ultime, col 3,5% circa del volume totale.

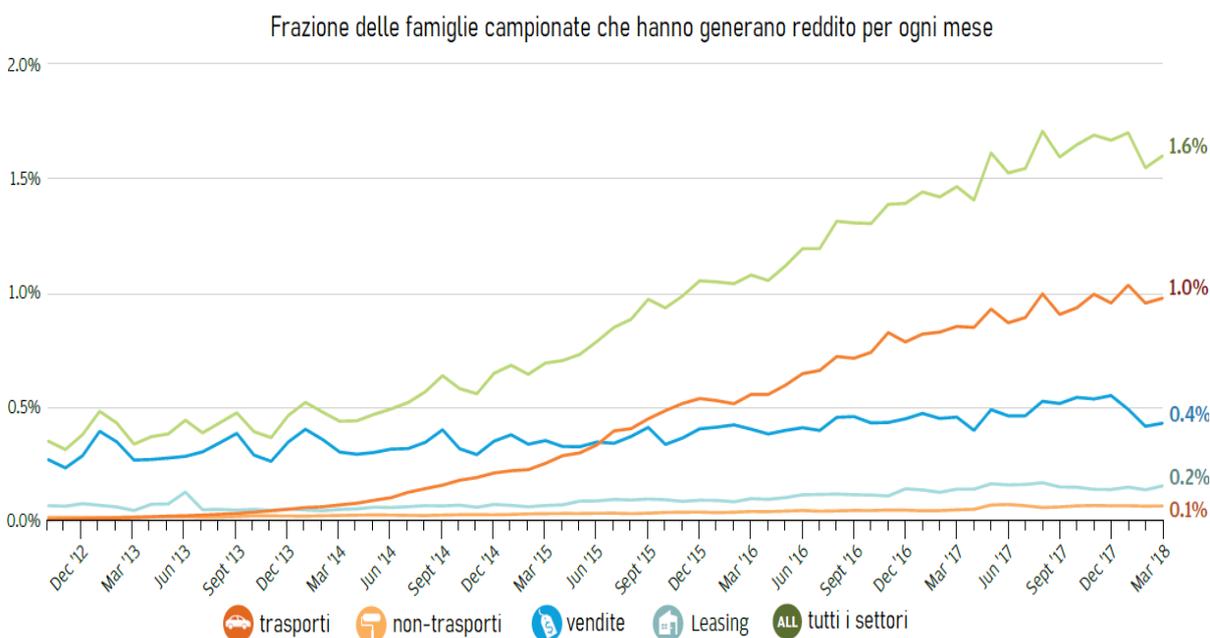


Fonte: JPMorgan Chase Institute

In termini assoluti possiamo dire che, sostanzialmente, il trend di crescita dei pagamenti è stato positivo, passando da meno di 50 milioni nel dicembre 2012 a 300 milioni circa nel 2018, segno di come l'utilizzo delle piattaforme stia crescendo sempre più.

Farrell, Greg e Hamoudi (2018) riportano anche dei dati riguardanti i guadagni che da tali piattaforme sono scaturiti.

Da meno dello 0,5% nel dicembre del 2012, la percentuale di famiglie del campione che hanno generato reddito tramite piattaforme è cresciuta fino all'1,6% nel marzo del 2018. Notiamo che fino alla metà del 2015 sono state le piattaforme delle vendite a generare più guadagni per le famiglie; tuttavia, le piattaforme dei trasporti hanno avuto una crescita esponenziale e nel marzo del 2018 sono le piattaforme più utilizzate dalle famiglie per ottenere reddito, difatti sull'1,6% delle famiglie del campione che hanno guadagnato dalle piattaforme online l'1% è rappresentato da guadagni ottenuti dalle piattaforme dei trasporti.

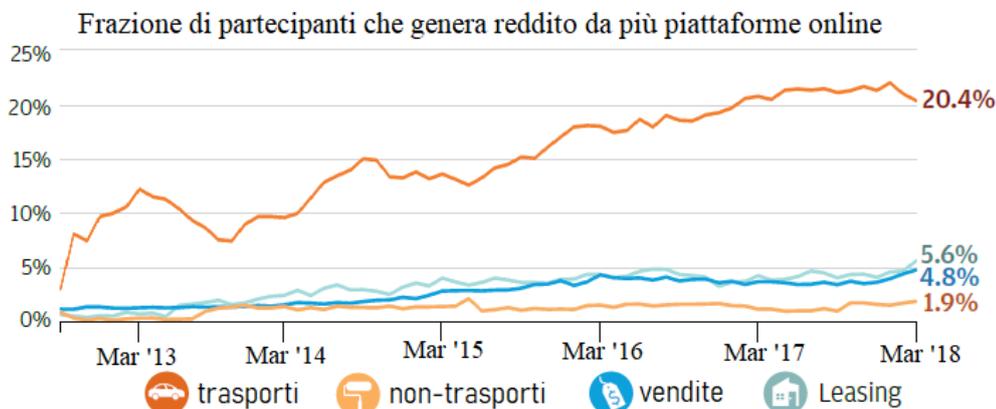


Fonte: JPMorgan Chase Institute

Con l'espansione del numero e delle tipologie di piattaforme, i lavoratori possono prestare i loro servizi in più piattaforme, diversificando così la loro presenza e aumentando la possibilità di ottenere più guadagni; tutto ciò è riportato nel grafico seguente.

Questo fenomeno ha riguardato essenzialmente le piattaforme dei trasporti, nelle quali circa il 20% dei partecipanti opera in una moltitudine di tali piattaforme.

Nelle piattaforme delle vendite e del leasing questa percentuale si attesta al 5-6%, mentre solo il 2% dei lavoratori delle piattaforme dei non-trasporti opera in più piattaforme di tale categoria.

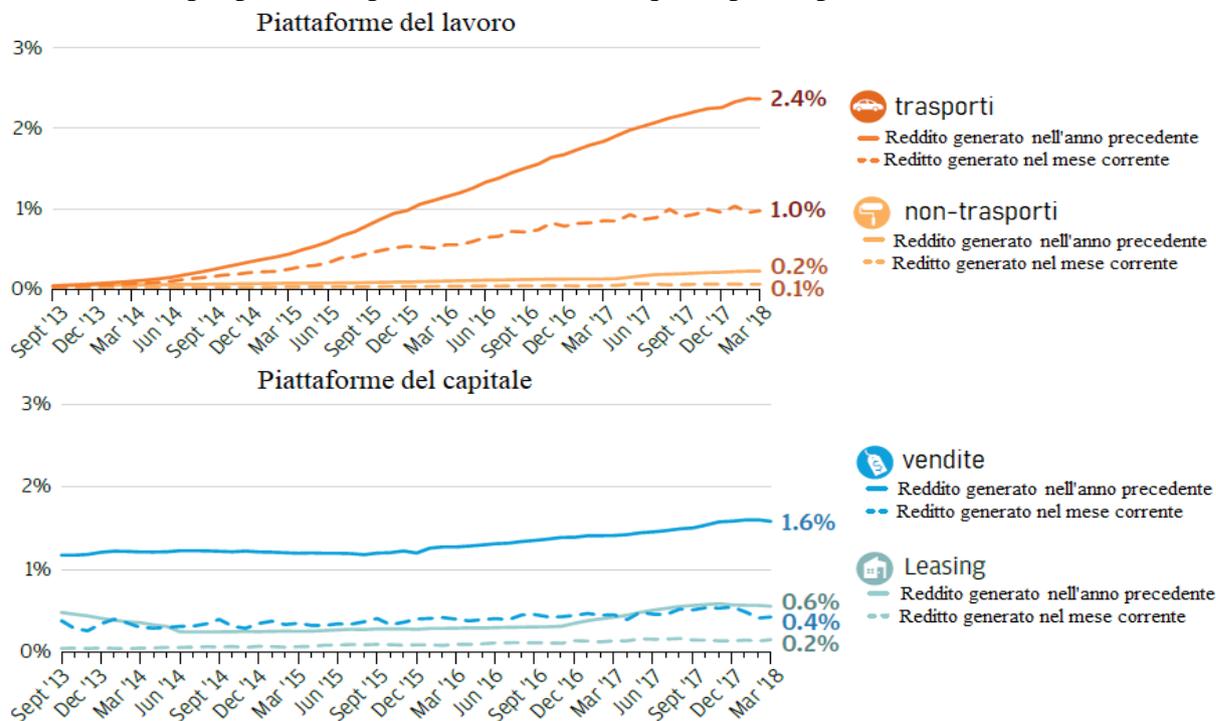


Fonte: JPMorgan Chase Institute

Abbiamo visto come la quota di famiglie che guadagnano dalle piattaforme ogni mese siano, più o meno, aumentate costantemente.

I grafici successivi mostrano come la frazione di famiglie che guadagna dalle piattaforme online nel periodo di un anno sia maggiore rispetto a quella mensile.

Ciò significa che la frazione di famiglie partecipanti alle piattaforme digitali in un singolo mese è molto più piccola rispetto alla frazione di quelle partecipanti in un anno.



Fonte: JPMorgan Chase Institute

Se la crescita della partecipazione avvenisse tramite l'entrata permanente di nuovi individui, le due frazioni, mensile e annuale, sarebbero quasi equivalenti.

Il fatto che vi sia una divergenza così accentuata (soprattutto nei trasporti) porta alla conclusione che le persone entrano ed escono dalle piattaforme molto frequentemente.

## **2.2. La Gig Economy in Italia**

Nel paragrafo precedente si è trattato di come sia evoluta l'economia delle piattaforme in termini di famiglie coinvolte, volume delle transazioni e guadagni; questi dati, riguardanti gli stati uniti, hanno riguardato il quinquennio 2013-2018 e ci hanno mostrato come le piattaforme dei trasporti si sono evolute fino a sovrastare le altre.

Ora proseguiremo la nostra analisi soffermandoci sulle piattaforme del lavoro dato l'interesse nel fare previsioni sul futuro delle professioni, e i dati che vedremo riguarderanno l'Italia.

Le piattaforme del lavoro sono spesso denominate Gig Economy, che letteralmente significa economia dei lavoretti.

“La gig economy consiste sia nel lavoro che viene negoziato tramite piattaforme ma svolto localmente, e quindi richiede che il lavoratore sia fisicamente presente, sia di lavoro che viene negoziato ed eseguito a distanza tramite piattaforme” (Huws, Spencer e Joyce, 2016).

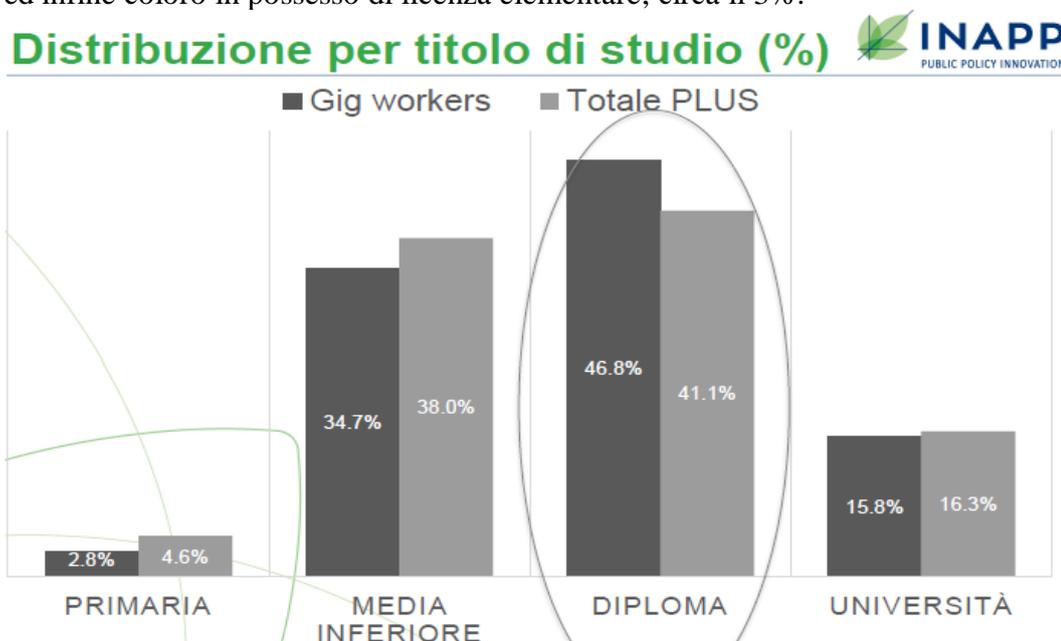
### **2.2.1. Gig Economy: numeri in Italia**

Stimare quanti sono gli occupati nella gig economy globalmente risulta molto difficoltoso, sia perché è possibile che un singolo lavoratore offri uno o più servizi in diverse piattaforme, sia perché, data la caratteristica di lavoro contingente, il numero di impiegati al suo interno è un numero che varia molto e in poco tempo.

Parlando di numeri in Italia, l'INAPP nel settembre del 2019, ha comunicato via stampa alcuni dati molto significativi in collaborazione con PLUS; a seguito di un'indagine, campionaria di individui aventi tra i 18 e i 74 anni è risultato che anche in Italia, come nel resto dei paesi sviluppati, il trend di occupati nelle piattaforme sta crescendo.

I gig workers italiani sono all'incirca 213.150, e rappresentano lo 0,49% della popolazione italiana nella fascia di età presa in considerazione.

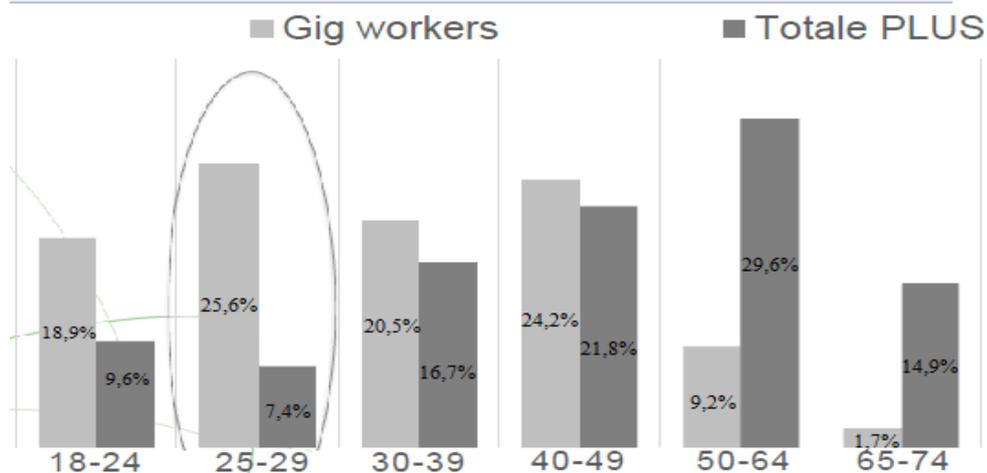
Per quanto riguarda i titoli di studio in possesso dei lavoratori, all'incirca la metà possiede il diploma di scuola secondaria di secondo grado; seguono poi in ordine di numerosità le persone possedenti la licenza media, che sono all'incirca il 35%, poi i laureati, all'incirca il 16%, ed infine coloro in possesso di licenza elementare, circa il 3%.



Fonte: INAPP; 2019; I mercati digitali del lavoro. Lavoratori delle piattaforme

I dati sull'età sono abbastanza omogenei tra la fascia d'età che va tra i 18 ed i 49 anni; in questo intervallo il numero di occupati varia all'incirca tra il 19% e il 26%, per poi crollare dai 50 anni in su (il 9,2% dei lavoratori ha tra i 50 e i 64 anni mentre solo 1,7% dei lavoratori ha un'età compresa tra i 65 e i 74 anni d'età)

## Distribuzione per classe d'età (%)



Fonte: INAPP; 2019; I mercati digitali del lavoro. Lavoratori delle piattaforme

Per quanto riguarda invece la differenza di impiego tra lavoratori e lavoratrici, i dati tendono entrambi al 50% e non sembrano quindi esserci differenze importanti: il 54% dei gig workers italiani è uomo e il 46% invece è donna.

### 2.2.2. Quanto si lavora nella Gig Economy in Italia

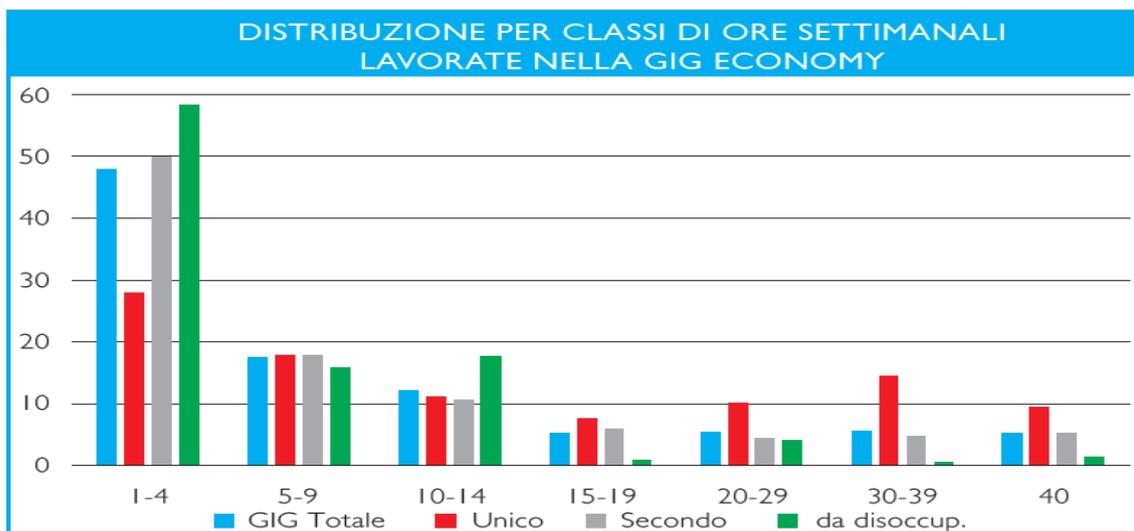
Il XVII rapporto annuale pubblicato dall'INPS nel luglio del 2018, su base di dati raccolti dalla fondazione Debenedetti, riporta le percentuali di lavoratori divisi in base all'ammontare settimanale di ore lavorate.

Secondo questo report, quasi il 50% dei lavoratori italiani impiegati nelle piattaforme del lavoro (istogrammi azzurri) lavora dall'una alle quattro ore alla settimana.

Si nota poi che la percentuale di lavoratori che svolge un'attività nella gig economy come seconda occupazione (istogrammi grigi) rimanendo nella fascia oraria settimanale dall'una alle quattro ore sia il 50%.

Questi dati sono dunque coerenti col termine "economia dei lavoretti", poiché la maggior parte degli occupati lavora poche ore a settimana per arrotondare uno stipendio derivante da un primo lavoro stabile.

Guardando alla percentuale di lavoratori totali impiegati per più ore a settimana si nota che essa diminuisce con l'aumentare delle ore, rappresentando dunque quote esigue; tuttavia bisogna tenerne conto: dato il numero di ore lavorate sembra logico pensare che, se potessero, tali individui accetterebbero volentieri altri tipi di lavori, maggiormente regolamentati.



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti; XVII rapporto annuale; 2018; pagina 110

### 2.2.3. Quanto si guadagna nella Gig Economy in Italia

Per quanto riguarda il salario, esso varia abbastanza in base alle caratteristiche del lavoro, alle qualifiche richieste, al fatto che la mansione sia svolta come primo o secondo lavoro o da disoccupato ecc.

In media, chi lavora nella gig economy percepisce un salario orario di €12; approfondendo si scopre che chi svolge lavori nella gig economy come primo o secondo lavoro guadagna all'incirca €13, mentre chi lo fa da disoccupato guadagna all'incirca €8 all'ora.

La tabella riporta sia i salari orari medi che i salari orari divisi in percentili.

Se si indaga in percentili si nota che per arrivare a un salario orario di €5-€9 sia necessario arrivare al percentile n.50, il che denota quanto siano bassi i salari per molti lavoratori; questa parte riguarda sicuramente lavori richiedenti basse qualifiche e scarse competenze.

Tuttavia non bisogna tralasciare anche i salari orari molto alti a percentili elevati, segno che nell'economia nelle gig economy lavorano sia lavoratori scarsamente qualificati che lavoratori altamente qualificati.

SALARI ORARI (in euro)						
	medi	p10	p25	p50	p75	p95
Gig Totale	11,9	1	4	8	15	50
Unico lavoro	12,9	3	5	8	15	50
Secondo lavoro	13	2	5	9	15	50
Da disoccupato	7,9	1	1	5	10	35

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti; XVII rapporto annuale; 2018; pagina 111

Guardiamo ora al salario mensile: le differenze tra chi svolge il lavoro come unico lavoro, come secondo lavoro o lavoro da disoccupato si fanno più evidenti.

Il salario medio totale è €346; le differenze tra il salario medio mensile tra chi svolge l'attività come lavoro unico (€572) e chi la svolge come secondo lavoro (€351) è essenzialmente riconducibile alla differenza di ore lavorate (come riportato nel grafico a istogrammi) dato che il salario orario medio è pressoché identico tra le due categorie.

Si nota inoltre come i salari medi siano molto bassi, persino al settantacinquesimo percentile.

Per chi è disoccupato anche al novantacinquesimo percentile il salario risulta abbastanza basso (€700), questo è dovuto alle poche ore lavorate e allo scarso salario orario.

SALARI MENSILI (in euro)						
	medi	p10	p25	p50	p75	p95
Gig Totale	346	9	30	100	400	1200
Unico lavoro	572	6	35	200	500	1500
Secondo lavoro	351	10	35	150	400	1200
Da disoccupato	139	6	12	30	100	700

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti; XVII rapporto annuale; 2018; pagina 111

Per ciò che riguarda i criteri di pagamento, sempre come riportato dall'INPS, il 53% dei lavoratori viene pagati a compito finito, il 22% per ora lavorata, le altre risposte sono residuali.

Dalle interviste che hanno condotto è emerso come chi svolge l'attività lavorativa come secondo lavoro preferisce essere pagato a compito finito mentre chi vi lavora come unica mansione preferisce essere pagato per ora di lavoro; questo è dovuto essenzialmente all'incertezza maggiore riguardante quest'ultima categoria di lavoratori.

### **2.3. Dibattiti sull'economia delle piattaforme**

“Il dibattito sull'impatto dell'economia delle piattaforme è la continuazione di una discussione iniziata nei primi giorni della rivoluzione dell'Information technology, quando figure come Robert Noyce, Bill Gates e Steve Jobs affermarono che stavano creando un futuro che avrebbe aperto il mondo a nuove possibilità e prospettive” (Kenney e Zysman, 2016).

Di dibattiti su questo argomento ce ne sono tanti, molti dei quali riguardano il lavoro.

Sappiano infatti che le piattaforme in cui un lavoratore riesce a trovare un'attività da svolgere rendono il mercato più efficiente, però, se tutto ciò iniziasse ad occupare una grande fetta del mercato del lavoro, il tutto potrebbe tradursi in orari di lavoro frammentati e livelli crescenti di lavoro a tempo parziale, portando alla mancanza dei benefici e delle tutele caratteristici del lavoro a tempo pieno.

L'emergere delle piattaforme online ha inoltre condotto al problema giuridico di come definire i prestatori di servizi che vi lavorano all'interno e stabilire a quali tutele essi debbano avere accesso.

Tali lavoratori, come abbiamo già detto, sono molto liberi nel determinare come e quando lavorare, e sotto questo punto di vista essi sono assimilabili a liberi professionisti.

Tuttavia l'intermediario in cui offrono il loro servizio mantiene un certo controllo sul modo in cui essi svolgono il loro lavoro, ad esempio impostando le loro commissioni, e possono bannare i lavoratori dalla piattaforma, ossia proibire loro di utilizzare il servizio, il che equivarrebbe ad un licenziamento.

Si può dire quindi che essi si trovano nella cosiddetta “zona grigia” tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi.

In sostanza questo fenomeno della digitalizzazione online e la nascita dell'economia delle piattaforme ha coinvolto molti lavoratori, e alcuni effetti che sono seguiti ad esso sembrano essere l'aumento della vulnerabilità di tali lavoratori, l'errata classificazione del tipo di lavoratore, l'insicurezza, l'incertezza e la mancanza di protezione e formazione per la salvaguardia della loro salute.

Harris e Krueger (2015) definiscono tale categoria di lavoratori, viste le loro caratteristiche, come “lavoratori indipendenti”.

È necessaria dunque che la giurisprudenza prenda atto delle innovazioni in corso nel mercato del lavoro e elabori nuovi rimedi giuridici, poiché il ricorso a rimedi giuridici tradizionali rischia di non essere adeguato.

I problemi principali riguardano l'offerta ai lavoratori di tutele effettive, sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro, sul piano pensionistico e sul piano economico.

Fino ad ora, almeno in Italia, di concreto a tutela di questi lavoratori (e tutti quelli considerati all'interno della zona grigia) si può fare molto di più, garantendo loro un salario minimo adeguato, protezione sociale, diritto alla formazione ecc.

Riportando qualche dato italiano, Paola Nicastro, direttore generale dell'INAPP, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, ha riportato che, nel 2019, il 42% dei lavoratori nell'economia dei lavoretti è senza un vero e proprio contratto e il 19,2% hanno un contratto di collaborazione.

Vi sono inoltre già stati fenomeni di protesta di lavoratori della gig economy; la prima in Italia avvenne nel 2016: i drivers di Foodora a Torino fecero la prima mobilitazione italiana di protesta a causa dei costi di manutenzione delle bici e di connessione a internet, i quali erano entrambi a carico dei lavoratori, inoltre da salari orari (5,40€ all'ora) si passò a salario a cottimo (2,70€ a consegna); i drivers hanno anche contestato i termini del loro contratto di lavoro, che li classificava come liberi professionisti piuttosto che lavoratori dipendenti, il che significa che non avevano diritto ai diritti di lavoro standard come il congedo per malattia e l'indennità per ferie.

La protesta finì con l'aumento da 2,70€ a 3,60€ a consegna e con l'offerta di alcuni accordi di sconto per le riparazioni delle biciclette; non sono state invece accettate le richieste di cambio di categoria da lavoratore autonomo a dipendente e il ripristino dei salari orari.

Concludendo, è necessario quindi che i legislatori dei vari paesi riducano al minimo la zona grigia tra lavoratore autonomo e lavoratore dipendente, questo può essere fatto identificando gruppi specifici di lavoratori con determinate caratteristiche e decidere quali diritti e tutele dare loro, nonché chiarire e assegnare doveri e responsabilità dei datori di lavoro, come nei rapporti di lavoro triangolari (lavoratore, intermediario, cliente), tipici proprio dell'economia delle piattaforme.

Un esempio sotto questo punto di vista viene dalla California, in cui nell'ultimo periodo del 2019 è stata approvata una legge a tutela dei Gig workers, seconda la quale essi devono essere considerati come lavoratori dipendenti e quindi con gli stessi diritti e stesse tutele.

#### **2.4. Piattaforme online e coronavirus**

Le piattaforme digitali hanno giocato un ruolo fondamentale durante la pandemia del covid-19; si pensi ad esempio alla didattica a distanza, che ha permesso alla maggioranza degli insegnanti e degli studenti il proseguimento delle normali lezioni ed a molti lavoratori di continuare le attività lavorative da casa.

La digitalizzazione era un processo che già stava prendendo piede nel nostro paese, seppur più lentamente rispetto ad altri.

Con l'arrivo della pandemia vi è stata una necessità molto forte di digitalizzare il maggior numero possibile di attività e di mansioni; il tutto si è tradotto in un'accelerazione di tale processo di digitalizzazione.

Oltre a questo, anche i servizi già offerti online hanno subito molti effetti: a causa dell'impossibilità di muoversi da casa gli ordini su piattaforme di acquisto in rete sono aumentate, mentre nelle piattaforme multimediali (come Netflix e Youtube) e nelle piattaforme di telecomunicazione è stato necessario eseguire la manutenzione e l'innovazione dei server, essendo stati sovraccaricati dall'eccessivo traffico che in condizioni normali non vi sarebbe stato, al fine di rendere un buon servizio di qualità a tutti gli utenti ed evitare il crash della piattaforma.

Il coronavirus ha portato anche molti licenziamenti in molti settori delle economie delle piattaforme; prendendo per esempio Airbnb, società operante nel settore leasing, i licenziamenti sono stanti quasi 2.000, circa un quarto dei dipendenti totali.

Anche Uber, società di trasporto delle persone, ha avuto conseguenze pesantissime con il sopravvenire della pandemia, portando a 3.700 licenziamenti, circa un lavoratore ogni sette della società.

### **2.4.1. Interventi proposti**

Stagnaro, ne “l’economia digitale ai tempi del coronavirus” (2020) riporta alcune proposte al fine di facilitare ed aumentare il numero di servizi offerti, nonché promuovere l’economia digitale in Italia.

Una di queste proposte è la cancellazione dell’imposta sulle transazioni online, la cosiddetta web tax.

Tale imposta difatti risulta molto dannosa nella situazione attuale di emergenza sanitaria, poiché disincentiva lo sviluppo digitale delle imprese, traducendosi nel rallentamento del processo stesso di digitalizzazione, causando una perdita sostanziale di competitività con l’estero.

Quindi, secondo Stagnari “tra le imposte che andrebbero eliminate, ridotte o sospese, la webtax occupa una posizione importante, in quanto colpisce proprio quelle attività che sono cruciali in un mondo che dipenderà in misura maggiore dai servizi online”.

Una seconda proposta è consentire alle piattaforme di imporre misure di sicurezza ai lavoratori, per esempio, dotarli delle mascherine e del gel disinfettante, obbligandone l’utilizzo a prescindere dalla tipologia di rapporto lavorativo in essere; questo intervento, che riguarda soprattutto i riders che trasportano cibo, risulta necessario perché le piattaforme non possono richiedere ai propri collaboratori adempimenti specifici sulla sicurezza poiché, se lo facessero, risulterebbe presente il vincolo di subordinazione che porterebbe, secondo la giurisprudenza, all’obbligo di assumere il lavoratore qualora fosse categorizzato come lavoratore autonomo.

Il report suggerisce di rendere tali tipi di obblighi non vincolanti all’assunzione come lavoratore subordinato, al fine di salvaguardare il modello di business di determinate tipologie di piattaforme e garantirne l’efficienza, la qualità nonché un numero sempre maggiore di servizi offerti, garantendo così il normale funzionamento.

Una terza proposta, che riguarda specificamente il settore dei trasporti del cibo, è rimuovere le restrizioni del “Decreto Crisi” sulla determinazione dei compensi nel settore del trasporto del cibo, il quale prevede che entro il 4 novembre del 2020 vengano negoziati dei contratti collettivi per i riders.

La definizione di un salario minimo o diritti simili potrebbe disincentivare i lavoratori a rendere il massimo sul lavoro a causa delle maggiori sicurezze, e tutto questo può tradursi in un fabbisogno maggiore di lavoratori per tornare ai livelli di produttività (nel nostro caso specifico, di consegne) precedenti all’introduzione delle tutele di legge.

Una quarta proposta consiste nell’eliminare o, se non possibile, alleggerire i vincoli alle piattaforme di condivisione, soprattutto in quelle situazioni caratterizzate da barriere all’accesso molto forti; un esempio è liberalizzare il ride sharing, disciplinando il trasporto pubblico non di linea eseguito da persone prive di licenza (ricordiamo infatti che lavorare come conducente in Uber privi della licenza necessaria è vietato in Italia) al fine anche di garantire il distanziamento necessario tra gli individui in questo particolare periodo storico, cosa che potrebbe risultare difficile in un normale autobus di linea o in un treno.

L’ultima proposta riguarda la promozione dell’utilizzo dei pagamenti digitali attraverso la semplificazione della disciplina antiriciclaggio, eliminando quelle barriere che rendono più difficoltosa l’adozione di tale tipologie di strumenti anche ai soggetti meno scolarizzati, e utilizzando sistemi avanzati dell’intelligenza artificiale per salvaguardare la sicurezza e la certezza delle operazioni di riconoscimento necessarie.

Concludendo, è quindi necessario che le forze politiche si rendano conto dei benefici che le nuove tecnologie possono apportare alla collettività, non solo adesso durante la pandemia ma anche nel futuro, difatti questa emergenza ci ha dimostrato come sia ormai di fondamentale importanza l’evoluzione tecnologica verso un futuro digitale; tale processo deve essere incentivato e facilitato il più possibile dai nostri legislatori.

## **Capitolo III – Food delivery digitale in Italia**

In questo breve capitolo entreremo ancora nello specifico del servizio di food delivery italiano, riportando la crescita avvenuta nell'ultimo anno e qualche dato sui riders italiani.

### **3.1. Il food delivery digitale: introduzione**

Il servizio di food delivery costituisce un sottogruppo dei servizi di trasporto, il quale rappresenta il settore delle piattaforme online che è cresciuto maggiormente negli ultimi anni e possiede la quota maggiore di volumi di transazioni in tale mercato.

La consegna del cibo, prima di approdare online, era un servizio offerto solo da alcune singole attività gastronomiche e alle dipendenze della stessa.

Oggi giorno esistono una moltitudine di piattaforme online, la maggior parte indipendenti e ormai esterne dalle singole attività di cucina, che consentono in modo facile e veloce di scegliere il ristorante, le pietanze, l'orario e il domicilio di consegna e infine le modalità di pagamento; basta possedere l'applicazione o accedere al sito della piattaforma e il procedimento viene completato in pochissimo tempo.

Attraverso il servizio di food delivery delle piattaforme il costo temporale di andare personalmente a ritirare il pasto si traduce nel costo di consegna, portando quindi un miglioramento nella vita dei cittadini, i quali hanno ora la possibilità di scelta tra l'andare di persona oppure ordinare a domicilio e impiegare il proprio tempo in altre attività; la decisione avverrà in base al valore che il cliente dà al proprio tempo.

Il settore del digital food delivery si trova in un periodo richiedente molta dinamicità: il mondo e le società stanno cambiando, e con esse le abitudini degli individui.

Con l'era digitale molti servizi si sono evoluti e hanno generato nuove opportunità: dato il crescente numero di soggetti possedenti computer, telefoni, tablet, ecc. anche il numero di individui che ordinano a domicilio è cresciuto; tutto ciò ha portato un afflusso di maggiori capitali da parte degli investitori.

“È dunque proprio l'afflusso dei capitali finanziari a costituire un fattore decisivo nel consentire l'esplosione della digitalizzazione del food delivery [...] i meccanismi di competizione di questo mercato sono sempre più legati alla capacità delle piattaforme di attrarre grandi quote di investimento di capitale” (Marrone, 2019).

Vi sono tre tipi di piattaforme di food delivery (IUSVE, 2020):

- Order only: la piattaforma svolge il ruolo di intermediazione tra il consumatore e l'offerente, ed il fattorino è generalmente dipendente del ristorante stesso;
- Order and Delivery: la piattaforma invia gli ordini al ristorante e si occupa, ovviamente, della consegna; solitamente il lavoratore ha facoltà di accettare o meno la mansione;
- Full-Integrated: è una nuova proposta, ancora assente nel nostro paese, che coinvolge anche il processo produttivo del cibo.

### **3.2. Il food delivery in Italia**

#### ***3.2.1. crescita del settore in Italia nel 2019***

L'Osservatorio e-commerce B2c del Politecnico di Milano e di Netcomm riporta come il food delivery in Italia abbia generato 566 milioni di euro di fatturato nel 2019, portando a una crescita del +56% rispetto al 2018 e rappresentando la maggiore quota di fatturato all'interno del settore del Food&Grocery italiano, che complessivamente ha generato 1,6 miliardi di euro nel 2019.

Il food delivery digitale in Italia rappresentava nel 2019, secondo dati riportati nel report di Just Eat, il 18% del settore delivery intero.

### 3.2.2. Riders in Italia: guadagni, contratti e tipologie

Le paghe dei riders italiani dipendono essenzialmente dalla piattaforma, dal numero di ordini e di ore lavorate nonché dalla città.

Appjobs e il corriere della sera riportano le retribuzioni di Deliveroo, Glovo, Foodora e Just Eat.

Deliveroo consente due metodi di retribuzione: la paga a cottimo, tra i €4,50 e i €5,50 lordi a consegna, oppure una paga di €7 lordi all'ora qualora non si raggiungessero un numero sufficiente di ordini più alcuni bonus legati alle distanze percorse e al mezzo di trasporto utilizzato (chi usa un moto a due ruote riceve un piccolo rimborso per il carburante mentre chi utilizza la bici riceve un bonus "fatica").

Glovo invece paga €2 netti a consegna più 60 centesimi per ogni chilometro percorso e 5 centesimi per ogni minuto di attesa al ristorante.

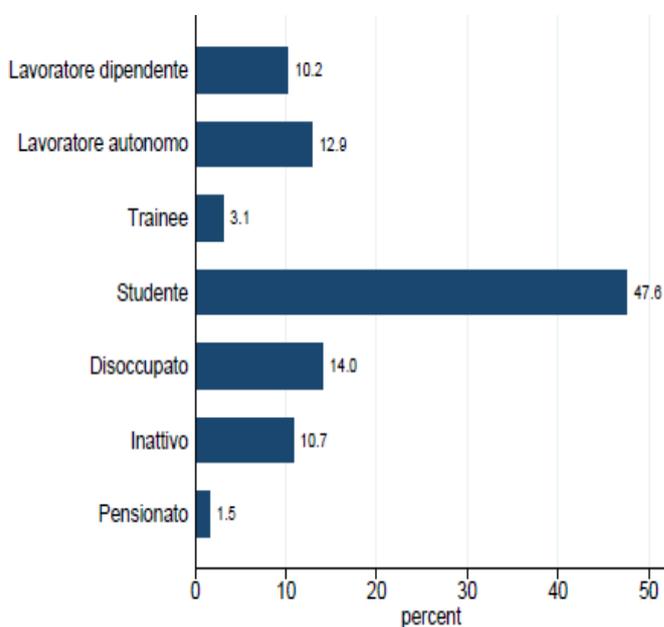
Infine, Just Eat, la prima piattaforma digitale mondiale del food delivery, risulta la più profittevole, pagando €6,50 netti per ora di attività.

Le retribuzioni sono quindi molto basse e l'occupazione non dà possibilità di crescita professionale; a questo proposito, molte piattaforme hanno dichiarato come l'attività dei rider non sia un lavoro vero e proprio, quanto una possibilità di ottenere una piccola somma di denaro andando in bici.

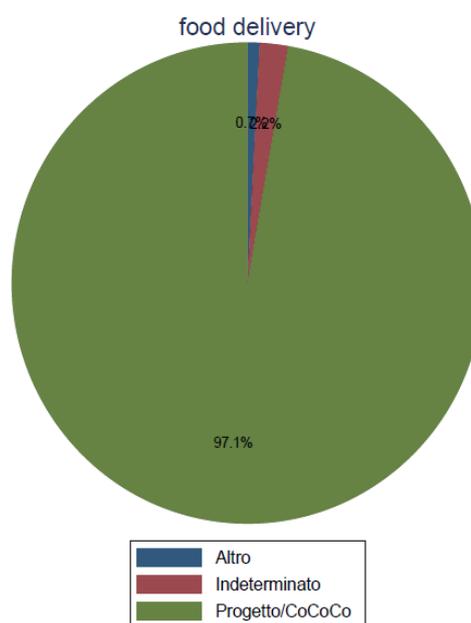
Giorgiantonio e Rizzica (2018), riportano che la maggior parte dei lavoratori di food delivery italiani siano studenti che desiderano guadagnare qualcosa durante il periodo universitario.

Coerentemente con questa ultima affermazione, i dati Foodora del 2018 riportano come quasi un 50% dei riders fossero studenti.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro, nel 2018 il 97% era rappresentato da contratti co.co.co. ed a progetto.



Note: Dati Foodora (2018)



Note: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie all'INPS.

### 3.2.3. Il report di JustEat

Just Eat ha elaborato un report denominato “una mappa del Cibo a Domicilio in Italia 2019”, la terza edizione de “l’Osservatorio nazionale sul mercato del cibo a domicilio online nel nostro Paese”, ottenuto dall’analisi dei dati in suo possesso, relativi ai consumi, alle preferenze, alle abitudini ecc. dei suoi utilizzatori, su cui indaga più approfonditamente riguardo ad età e altre caratteristiche.

I trend riportanti riguardano un campione di 13.000 utenti di età compresa tra i 18 ed i 55 anni, sia maschi che femmine, e sugli ordini effettuati ai 12.000 ristoranti partner.

Complessivamente, il campione è composta da 25 città italiane presenti su tutto il territorio nazionale e rappresentano gli oltre 1.000 comuni in cui il servizio è disponibile.

Lo studio riporta un’espansione del settore del cibo a domicilio, non solo nelle grandi città ma anche nelle città con un numero di abitanti minore di 1500.000 unità.

Il mercato si è sviluppato proprio in queste piccole realtà negli ultimi tempi, in cui si trova una percentuale di partner gastronomici pari al 45% del totale nazionale.

Il numero di ristoranti nel 2019 che hanno stipulato una partnership con Just Eat è cresciuto del 30% rispetto al 2018, mostrando quindi una maggiore digitalizzazione da parte dei ristoranti italiani, segno che i ristoratori nostrani stanno espandendo il proprio business anche online; dividendo tra il nord e il sud del nostro paese, i servizi di consegna a domicilio del cibo sono aumentati del 52% nel settentrione e del 39% nel meridione.

Oggi Just Eat serve il 64% della popolazione italiana e il 97% delle città con più di 50.000 abitanti.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei consumatori, i Millennials sono gli individui che più utilizzano le piattaforme digitali del food delivery, rappresentando il 58% del totale, il restante 42% è composto dagli over 45 (6%) e dagli under 25 (36%).

Distinguendo in base al genere, gli uomini ordinano di più delle donne; le percentuali di ordinazioni sono rispettivamente 55% e 45%.

Citando qualche dato riguardante le città, Bolzano, Terni, Pesaro, Barletta e Cosenza sono le città in cui Just Eat si è espanso di più; si pensi che in un anno Bolzano ha aumentato il numero di ristoranti partner del 620%; nelle altre città invece i partner di JustEat sono aumentati rispettivamente del 142%, 135%; 130% e 106%.

Questi ultimi dati sono coerenti con ciò che è stato riportato in precedenza, ossia che la crescita ha riguardato maggiormente le città più piccole (Bolzano, per esempio, conta poco più di 100.000 abitanti).



Immagine di: LA MAPPA DEL CIBO A DOMICILIO IN ITALIA; 2019; JustEat

## Conclusioni

Lo scopo di questo elaborato era riportare alcuni dati sull'economia delle piattaforme e fare delle previsioni sul futuro di questo settore nell'ambito lavorativo.

Partendo in più generale dall'innovazione tecnologica, coloro che si scagliano contro l'innovazione affermano che l'intelligenza artificiale porterà a un futuro di massiccia disoccupazione a causa dei robot che si sostituiranno completamente agli umani.

La realtà è che in qualunque fabbrica sarà impossibile sostituire completamente il fattore lavoro perché nessuna macchina sarà flessibile come un essere umano e comunque la supervisione umana sarà sempre necessaria.

Abbiamo visto che è vero che il mondo del lavoro si sta polarizzando e la zona grigia tra lavoro autonomo e lavoro dipendente si sta espandendo, ma è compito della politica di ogni paese attuare gli strumenti giusti al fine di arginare tali fenomeni: le persone dovrebbero essere messe nelle condizioni di ottenere alte qualifiche e i disoccupati dovrebbero essere aiutati a reinserirsi nel nuovo contesto lavorativo; inoltre risulta necessario definire al meglio diritti e tutele di ogni possibile occupazione che ricade nella zona grigia.

Come riportato da molti economisti, accanirsi contro lo sviluppo tecnologico è sbagliato perché, nonostante l'iniziale salvaguardia dei posti di lavoro, nel lungo periodo ciò sfocerà in un'arretratezza economica e gli effetti sull'occupazione nei paesi rimasti indietro sarà ben peggiore rispetto a quelli che hanno accolto l'innovazione, i quali avranno raggiunto un vantaggio competitivo notevole e forse insormontabile rispetto ai primi.

Passando allo specifico dell'economia delle piattaforme, si è visto come i volumi delle transazioni all'interno delle piattaforme siano sempre cresciuti di anno in anno; stesso trend ha riguardato i guadagni e la partecipazione delle famiglie: le piattaforme online hanno creato nuove possibilità di generare reddito in maniera più flessibile e di svolgere un'occupazione saltuaria al fine di integrare il proprio reddito primario, difatti abbiamo visto come vi sia un forte turn-over di partecipanti all'interno delle piattaforme.

Questo fenomeno ha riguardato in larga parte le piattaforme dei trasporti, nelle quali si è inoltre scoperto che all'incirca una persona su cinque operante in tale settore opera in una moltitudine di piattaforme.

Si è visto poi come la Gig Economy, la cosiddetta economia dei lavoretti, stia prendendo piede anche in Italia, soprattutto nelle fasce di età più giovani, e come il servizio di food delivery rappresenti una quota importante di tale settore in termini di fatturato e crescita.

I dati riguardanti la Gig Economy sono in linea con i dati più generali dell'economia delle piattaforme: la maggioranza dei partecipanti vi lavora poche ore a settimana e come seconda fonte di reddito, sono per lo più giovani e i redditi sono molto bassi.

I salari sono bassi e le tutele sono poche per la maggioranza dei partecipanti, a causa del loro inserimento nella categoria dei lavoratori autonomi; questo ha fatto sorgere molti dibattiti e la politica dovrà prendere una posizione, cosa che la politica italiana ha già parzialmente fatto col "decreto crisi" riguardante i contratti collettivi dei riders.

Concludendo, l'espansione dell'economia delle piattaforme in termini di partecipazione e transazioni continuerà anche in futuro; a questo proposito un ruolo chiave l'ha giocato la pandemia del coronavirus, che ha portato ad un'accelerazione della digitalizzazione.

L'economia delle piattaforme giocherà un ruolo importante e rappresenterà una buona fetta dell'occupazione dei paesi sviluppati tra qualche anno.

Ricollegandosi col discorso iniziale sull'intelligenza artificiale, le generazioni lavorative future e attuali dovranno prendere atto del cambiamento e riqualificarsi, e le forze politiche dovranno facilitare il più possibile questo cambiamento.

## **BIBLIOGRAFIA**

Gentile, Ronga, Rossi; 2016; MILLENNIUM 3, IL NOVECENTO E L'INIZIO DEL XXI SECOLO; UNITA' 16, L'ECONOMIA MONDIALE DAL DOPOGUERRA ALLA GLOBALIZZAZIONE.

Serra, Leone, Rullani; 2018; Industria 4.0: La quarta rivoluzione industriale, un'analisi del paradigma attraverso le tecnologie abilitanti e le nuove competenze richieste dal mercato.

Disponibile su:

[http://tesi.luiss.it/22451/1/690411\\_SERRA\\_FILIPPO%20ACHILLE\\_Tesi%20Filippo%20Achille%20Serra.pdf](http://tesi.luiss.it/22451/1/690411_SERRA_FILIPPO%20ACHILLE_Tesi%20Filippo%20Achille%20Serra.pdf)

Guarascio, Sacchi; INAPP; 2017; DIGITALIZZAZIONE, AUTOMAZIONE E FUTURO DEL LAVORO.

Disponibile su:

[https://www.inapp.org/sites/default/files/Digitalizzazione,%20automazione%20e%20futuro%20del%20lavoro\\_0.pdf](https://www.inapp.org/sites/default/files/Digitalizzazione,%20automazione%20e%20futuro%20del%20lavoro_0.pdf)

Eddri, Chiaraviglio, Bocchi; 2020; Machine Learning e Intelligenza Artificiale nel mondo del Manifatturiero.

Disponibile su: <https://webthesis.biblio.polito.it/13667/1/tesi.pdf>

Puliafito, Monaci, Vignaroli; 2018; Internet of Things e Transmedialità; L'evoluzione della televisione connessa.

Disponibile su: <https://webthesis.biblio.polito.it/7473/1/tesi.pdf>

Dorsemayne, Gaulier, Wary, Kheir; 2015; Internet of Things: a definition & taxonomy.

Disponibile su: <https://arxiv.org/pdf/1309.5821.pdf>

Ward, Barker; 2013; Undefined By Data: A Survey of Big Data Definitions.

Disponibile su: <https://arxiv.org/pdf/1309.5821.pdf>

Dijcks; Oracle; 2013; Big data for the enterprise.

Disponibile su: <http://www.oracle.com/us/products/database/big-data-for-enterprise-519135.pdf>

Schatz, Bashroush, Wall; 2017; TOWARDS A MORE REPRESENTATIVE DEFINITION OF CYBER SECURITY.

Disponibile su:

<https://repository.uel.ac.uk/download/94046f6dfa2846c8e4369ad1e210b08d80f1b28f61c4a3c1121c29a562e7f6cf/1313815/7847.pdf>

Rodiç; 2017; Industry 4.0 and the New Simulation Modelling Paradigm.

Disponibile su: <https://content.sciendo.com/view/journals/orga/50/3/article-p193.xml>

MichaelPage; L'impatto dei robot sui lavori

Disponibile su: <https://www.michaelpage.it/news-research/studi/fw-il-futuro-del-lavoro/impatto-dei-robot-sui-lavori>

Mucha, Seppälä; 2020; "Artificial Intelligence Platforms – A New Research Agenda for Digital Platform Economy". ETLA Working Papers No 76.

Disponibile su: <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-76.pdf>

Ethem Alpaydin; 2020; Introduction to Machine Learning, Fourth edition

Disponibile su:

[https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=tZnSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=machine+learning&ots=F2\\_WbY9wxh&sig=eIM2ZD0WJF\\_FcQBWt2OcydKEBs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=tZnSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=machine+learning&ots=F2_WbY9wxh&sig=eIM2ZD0WJF_FcQBWt2OcydKEBs#v=onepage&q&f=false)

OECD; 2019; THE FUTURE OF WORK, Employment Outlook 2019, HIGHLIGHTS.

Disponibile su: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

OECD; 2017; Employment Outlook 2017.

Disponibile su: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/empl\\_outlook-2017-7-en/index.html?itemId=/content/component/empl\\_outlook-2017-7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/empl_outlook-2017-7-en/index.html?itemId=/content/component/empl_outlook-2017-7-en)

Basso; 2019; The evolution of the occupational structure in Italy in the last decade.

Disponibile su: [https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2019-0478/QEF\\_478\\_19.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2019-0478/QEF_478_19.pdf)

OECD; 2018; l'Italia a confronto con altri paesi; La nuova strategia OCSE per l'occupazione; Posti di lavoro di qualità per tutti in un mondo del lavoro in mutamento.

Disponibile su: <https://www.oecd.org/italy/jobs-strategy-ITALY-IT.pdf>

Farrell, Greig; 2016; Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy, Big Data on Income Volatility; pubblicato da: National Tax Association.

Disponibile su: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26816593>

OECD; 2020; OECD Employment Outlook 2020 WORKER SECURITY AND THE COVID-19 CRISIS.

Disponibile su: <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>

Harris, Krueger; 2015; A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker".

Disponibile su:

[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)

De Minicis, Donà, Lettieri, Marocco; INAPP; 2019; Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecno-regolazione.

Disponibile su:

<https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/371/Disciplina%20e%20tutela%20del%20lavoro%20nelle%20digital%20labour%20platform.%20Un%20modello%20di%20tecno-regolazione.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tran, Sokas; 2017; The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment.

Disponibile su:

[https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2017/04000/The\\_Gig\\_Economy\\_and\\_Contingent\\_Work\\_An.20.aspx](https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2017/04000/The_Gig_Economy_and_Contingent_Work_An.20.aspx)

INAPP; 2019; I mercati digitali del lavoro. Lavoratori delle piattaforme Evidenze su dati INAPP-PLUS.

Disponibile su:

[https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/508/Nicastro\\_Presentazione\\_Audizione\\_GW\\_25\\_09\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/508/Nicastro_Presentazione_Audizione_GW_25_09_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INAPP; comunicato stampa; 2019; LAVORO, INAPP: “SONO 213MILA I GIG WORKERS, IL 42% SENZA CONTRATTO”.

Disponibile su:

<https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/CS%20audizione%20Gig%20Worker.pdf>

Battaglia; 2018; Quanto si guadagna nella gig economy in Italia?

Disponibile su: <https://www.jobby.works/blog/quanto-si-guadagna-nella-gig-economy-in-italia-luci-e-ombre/>

INPS; 2018; XVII rapporto annuale, pag. 109-112

Disponibile su:

[https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati\\_analisi\\_bilanci/Rapporti\\_annuali/Inps\\_R.A. XVII I\\_bassa.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A. XVII_I_bassa.pdf)

Wood, Graham, Lehdonvirta, Hjorth; 2019; Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy.

Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017018785616>

Huws, Spencer, Joyce; 2016; CROWD WORK IN EUROPE FEPS STUDIES Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands.

Disponibile su:

[https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/21934/crowd\\_work\\_in\\_europe\\_draft\\_report\\_last\\_version.pdf?sequence=1](https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/21934/crowd_work_in_europe_draft_report_last_version.pdf?sequence=1)

Farrell, Greig, Hamoudi; 2018; The Online Platform Economy in 2018 Drivers, Workers, Sellers, and Lessors; JPMorgan Chase Institute.

Disponibile su: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/institute-open-2018.pdf>

Tassinari, Maccarone; 2017; The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement.

Disponibile su: <https://www.researchgate.net/publication/319046600>

Stagnaro; 2020; L'economia digitale ai tempi del coronavirus.

Disponibile su: <http://www.brunoleoni.it/1-economia-digitale-ai-tempi-del-coronavirus>

Cancellieri, Stagnaro; 2019; Tanto tuonò che piovve; Perché la regolamentazione dei rider è una bomba d'acqua su innovazione e lavoro.

Disponibile su: [http://www.brunoleonimedia.it/public/BP/IBL\\_BP\\_179-OED-Reg\\_Riders.pdf](http://www.brunoleonimedia.it/public/BP/IBL_BP_179-OED-Reg_Riders.pdf)

Rocciola; 2020; L'impatto del coronavirus sulla sharing economy.

Disponibile su: <https://www.agi.it/economia/news/2020-05-11/coronavirus-airbnb-uber-8576889/>

Kenney, Zysman; 2016; The rise of the platform economy.

Disponibile su: <https://issues.org/the-rise-of-the-platform-economy/>

Marrone; 2019; Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale.

Disponibile su:

<https://pdfs.semanticscholar.org/51d3/4ede9e29345025c097c6639d51542ead0fe6.pdf>

Fraternali; Osservatorio e-commerce B2c del Politecnico di Milano e di Netcomm; 2019; Il Food & Grocery online cresce del +39% nel 2019 e vale 1,6 mld di euro  
Disponibile su: <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/il-food-grocery-online-cresce-del-plus39-nel-2019-e-vale-1-6-mld-di-euro>

Grassi; 2020; Food delivery: quanto vale il mercato e quali sono i migliori servizi in Italia  
Disponibile su: <https://www.money.it/food-delivery-quanto-vale-mercato-migliori-servizi-italia>

IUSVE team; 2020; FOOD DELIVERY: IL RAPPORTO PIATTAFORMA LAVORATORE  
Disponibile su: [https://www.culturedigitali.org/food-delivery-il-rapporto-piattaforma-lavoratore/#LA\\_GIG\\_ECONOMY](https://www.culturedigitali.org/food-delivery-il-rapporto-piattaforma-lavoratore/#LA_GIG_ECONOMY)

Gabanelli, Querzè; 2018; Riders, 4 euro a consegna e zero assicurazione  
Disponibile su: <https://www.corriere.it/dataroom-milena-gabanelli/riders-euro-consegna-assicurazione-food-delivery-fattorini-foodora-justeat-glovo-deliveroo/5a93d2a8-6e6b-11e8-9963-ead0cc069d04-va.shtml>

Giorgiantonio, Rizzica; 2018; Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia.  
Disponibile su: [https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF\\_472\\_18.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF_472_18.pdf)

JUST EAT; 2019; LA MAPPA DEL CIBO A DOMICILIO IN ITALIA; Osservatorio nazionale sul mercato del cibo a domicilio online in Italia 2019; Terza edizione  
Disponibile su: <https://www.just-eat.co.uk/CmsAssets/media/Files/Common/files/explore/osservatorio2019/JUST-EAT-REPORT-MAPPA-DEL-CIBO-A-DOMICILIO-IN-ITALIA-2019.pdf>