



Fairwork

**NORME SUL LAVORO E NUOVE RICHIESTE
DI RAPPRESENTANZA COLLETTIVA NELLA
PLATFORM ECONOMY ITALIANA**

Fairwork Italia Valutazioni 2024



CONTENTS

| | |
|-----------|---|
| 03 | Sintesi |
| 04 | L'Italia del lavoro equo e solidale segna il 2024 |
| 05 | Risultati principali |
| 07 | Editoriale: I confini incerti del lavoro su piattaforma in Italia |
| 08 | Il Progetto Fairwork |
| 10 | Il Quadro del Lavoro Equo E Solidale |
| 13 | Contesto nazionale: Digitalizzazione e deregolamentazione |
| 18 | Piattaforma in primo piano: Helping |
| 20 | Piattaforma in primo piano: Jobby |
| 22 | Storia di un lavoratore |
| 24 | Tema in primo piano: Il salario minimo in Italia: Progetti e dibattiti |
| 26 | Impatto |
| 29 | L'impegno per il lavoro equo e solidale |
| 30 | Appendice: Sistema di punteggio Fairwork |
| 36 | Creditie Finanziamenti |
| 38 | Endnotes |

Sintesi

Le opportunità di lavoro offerte dalle piattaforme digitali sono in costante crescita in Italia.

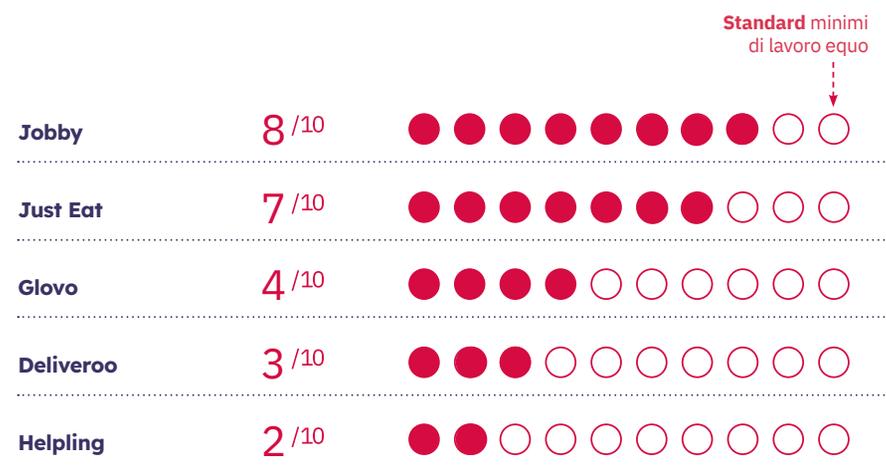
Si stima che migliaia di lavoratori in Italia siano impegnati in vari servizi e professioni su queste piattaforme.¹ Le mansioni svolte sono notevolmente diverse, e vanno dai servizi di consegna e ride-sharing ai servizi domestici e di assistenza. Questa tendenza ha un impatto significativo sull'economia, stimolando la creazione di posti di lavoro e l'innovazione nella produzione e distribuzione dei servizi. Tuttavia, permangono preoccupazioni circa la stabilità dei posti di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Questo rapporto presenta la prima serie di valutazioni Fairwork per l'Italia e stabilisce una base di riferimento per

l'economia delle piattaforme del Paese. Cinque piattaforme nel settore delle consegne del cibo e dei servizi domestici sono state valutate in base a cinque principi di Fairwork e hanno ricevuto un punteggio tra 0 e 10. Il processo di assegnazione dei punteggi ha incluso una fase di ricerca desk, interviste con i lavoratori delle piattaforme per ottenere informazioni sulle loro esperienze e condizioni di lavoro e interviste con i gestori delle piattaforme per acquisire conoscenze sulle operazioni delle piattaforme e prove per ciascuno dei principi Fairwork. I punteggi finali sono stati decisi collettivamente dal team italiano di Fairwork, sulla base di tutte le evidenze raccolte, e rivisti



L'Italia del lavoro equo e solidale segna il 2024



LA RIPARTIZIONE DEI PUNTEGGI PER LE SINGOLE PIATTAFORME È DISPONIBILE SU

WWW.FAIR.WORK/ITALY

Risultati principali

Le cinque piattaforme che abbiamo valutato hanno ricevuto punteggi che vanno da zero a otto su dieci, mostrando un'ampia variabilità nell'equità del lavoro offerto. Due piattaforme (Jobby e Just Eat) hanno ottenuto un punteggio relativamente alto, rispettivamente 8 e 7 punti.



EQUA RETRIBUZIONE

Solo due piattaforme (Jobby e Just Eat) sono state in grado di dimostrare di garantire ai propri lavoratori un salario pari o superiore al minimo stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale di settore. Jobby assume i suoi lavoratori con contratti a chiamata, il che consente loro di percepire salari superiori a quelli stabiliti dagli accordi nazionali di settore. Just Eat assume direttamente i suoi corrieri e quindi segue le tariffe minime stabilite dagli accordi di settore e aziendali. Secondo i nostri risultati, i lavoratori delle altre piattaforme ottengono retribuzioni inferiori al salario orario minimo al netto dei costi.



CONDIZIONI EQUE

Tutte le piattaforme, tranne Helpling, sono state in grado di dimostrare che offrono protezione contro i rischi e gli infortuni sul lavoro e che è disponibile un'assicurazione di base contro gli infortuni. Deliveroo, Glovo, Jobby e Just Eat forniscono gratuitamente i dispositivi di protezione individuale e li sostituiscono prontamente senza pagare. Helpling non ha potuto dimostrare di fornire un'efficace rete di sicurezza (cioè un supporto per le questioni di salute e sicurezza) ai lavoratori.



CONTRATTI EQUI

Tutte le piattaforme hanno potuto dimostrare di fornire termini e condizioni chiare, trasparenti e accessibili. Di queste, solo i termini e le condizioni di Just Eat hanno dimostrato di riflettere realmente la natura del rapporto tra la piattaforma e i suoi lavoratori, grazie alla presenza di un accordo a livello aziendale. Questa può essere considerata una buona pratica nella platform economy italiana, in quanto riflette chiaramente la natura del rapporto tra la piattaforma e i suoi lavoratori.



Pexels / cottonbro studio



GESTIONE EQUA

Tutte le piattaforme esaminate dispongono di canali di comunicazione che consentono ai lavoratori di interagire con un rappresentante umano. Just Eat è stata l'unica piattaforma a dimostrare l'esistenza di un processo efficace per le decisioni che riguardano i lavoratori. Glovo e Just Eat hanno fornito prove di pratiche eque nel processo di gestione, compresa la gestione algoritmica, anche se non è chiaro come gli algoritmi vengano utilizzati per determinare l'accesso al lavoro. In questo quadro, risulta necessario lavorare di più per migliorare la governance equa delle piattaforme. Infine, Jobby è l'unica piattaforma che ha dimostrato una politica antidiscriminatoria trasparente ed efficace.



EQUA RAPPRESENTAZIONE

Solo Just Eat ha soddisfatto pienamente entrambe le soglie per questo principio. Deliveroo e Glovo hanno firmato un contratto collettivo riconosciuto solo da un sindacato non rappresentativo in Italia. Per Jobby e Helpling, la prova di solide relazioni con i sindacati nazionali non è stata considerata sufficiente per assegnare il punto, perché i lavoratori non sono coperti da contratti collettivi. I risultati di questo principio indicano che la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme italiane ha poca o nessuna influenza sulle decisioni che riguardano il loro lavoro.

I confini incerti del lavoro su piattaforma in Italia

Il rapido sviluppo dell'economia delle piattaforme in Italia ha portato a un crescente dibattito, che ha richiamato l'attenzione di sociologi, economisti e giuristi, sulla natura e sul contenuto del lavoro delle piattaforme.

La natura atipica del lavoro digitale ha avuto un impatto significativo sul mercato del lavoro e sull'economia italiana, portando a una nuova fase nell'organizzazione e nella regolamentazione del lavoro. Tuttavia, le dimensioni statistiche di questi fenomeni rimangono controverse, data la natura spesso invisibile di questi lavori. Inoltre, la natura ibrida di questi lavori, formalmente autonomi ma in molti casi dettati da algoritmi, rende controversa l'autopercezione dei lavoratori a causa del forte isolamento che sperimentano nel rapporto tra la piattaforma e i clienti finali dei servizi. I lavoratori delle piattaforme sono esposti a un rischio crescente di esclusione sociale, a causa della potenziale mancanza di uno status contrattuale adeguato, di protezione sociale e di livelli di reddito adeguati. Molti lavoratori utilizzano le piattaforme come mezzo per entrare nel mercato del lavoro, data la scarsità di alternative per ottenere un impiego all'interno del mercato del lavoro tradizionale. Tuttavia, poiché le piattaforme digitali per molti aspetti non rientrano nei criteri normativi del diritto del lavoro, è difficile che i posti di lavoro creati rientrino nell'ambito dei contratti collettivi settoriali. D'altra parte, i datori di lavoro hanno a lungo sottolineato la natura autonoma di questo lavoro. Questo ha ovvie ripercussioni

sulle condizioni di lavoro, sulla protezione sociale e persino sull'accesso ai meccanismi di voce collettiva.

Ciò è particolarmente problematico in Italia, data la natura frammentata e occupazionale della sicurezza sociale e i limiti della contrattazione collettiva. In un sistema di welfare come quello italiano, caratterizzato da una forte differenziazione su base occupazionale e da uno storico dualismo tra insider e outsider,² l'area del lavoro precario e non garantito è cresciuta negli anni. I sindacati più affermati hanno trovato sempre più difficoltà a rappresentare e tutelare gli interessi di questi lavoratori al di fuori del perimetro del lavoro standard, siano essi lavoratori precari, autonomi o impiegati in settori deboli in termini di rappresentanza collettiva. Come in altri Stati sociali mediterranei, le prestazioni e i tassi di copertura dei lavoratori in regime non standard sono inferiori a quelli dei lavoratori in regime standard. Così, se da una parte, l'occupazione non standard ha permesso a un maggior numero di lavoratori di entrare nel mercato del lavoro, questo è avvenuto, però, al costo di una crescente insicurezza dovuta all'aumento dei contratti a termine e a bassi salari.

Verso standard di lavoro dignitosi nell'economia di piattaforma

Fairwork valuta e classifica le condizioni di lavoro delle piattaforme di lavoro digitali. Le nostre valutazioni si basano su cinque principi che le piattaforme dovrebbero garantire per essere considerate in grado di offrire standard minimi di equità.

Valutiamo annualmente le piattaforme sulla base di questi principi per mostrare non solo cosa è oggi l'economia delle piattaforme, ma anche cosa potrebbe essere. Le valutazioni di Fairwork forniscono un punto di vista indipendente sulle condizioni di lavoro delle piattaforme per i responsabili politici, le società di piattaforme, i lavoratori e i consumatori. Il nostro obiettivo è dimostrare che nell'economia delle piattaforme sono possibili lavori migliori e più equi.

Il progetto Fairwork è coordinato dall'Oxford Internet Institute e dal WZB Berlin Social Science Center. La nostra rete di ricercatori, in continua crescita, valuta attualmente le piattaforme in 39 Paesi nei 5 continenti. In ogni Paese, Fairwork collabora strettamente con i lavoratori, le piattaforme, i sostenitori e i responsabili politici per promuovere un futuro più equo del lavoro su piattaforma.

Paesi del Fairwork

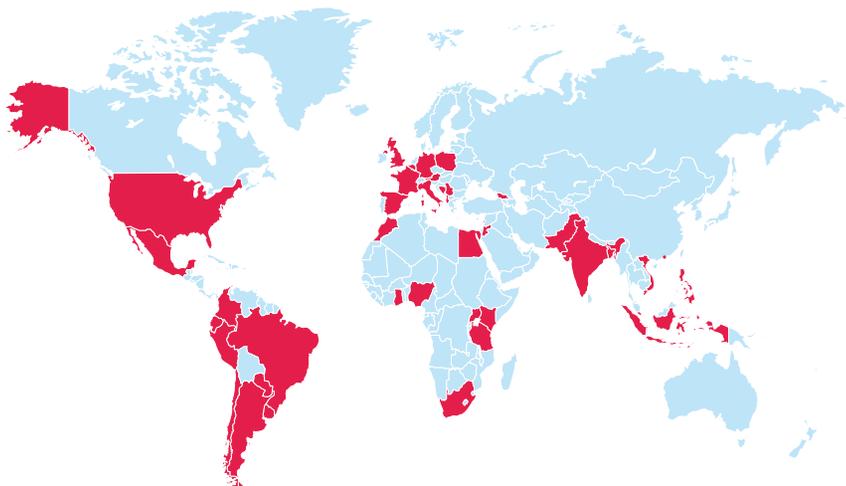


Figure 1. Map of Fairwork countries.

AFRICA

Egitto, Ghana, Kenya, Marocco, Nigeria, Sudafrica, Tanzania, Uganda

ASIA

Bangladesh, India, Indonesia, Giordania, Libano, Pakistan, Filippine, Singapore, Vietnam

EUROPA

Albania, Austria, Belgio, Bosnia-Erzegovina, Francia, Georgia, Germania, Italia, Polonia, Serbia, Spagna, Regno Unito

AMERICA DEL SUD

Argentina, Brasile, Cile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perù, Uruguay

AMERICA DEL NORD

Messico, Stati Uniti

Il Quadro del Lavoro Equo E Solidale

I cinque principi del Fairwork sono stati sviluppati attraverso molteplici workshop con più parti interessate presso l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Per garantire che questi principi globali fossero applicabili al contesto italiano, li abbiamo successivamente rivisti e perfezionati in consultazione con i lavoratori delle piattaforme, i sindacati, studiosi e esperti di diritto del lavoro.

PASSO 1

I cinque principi



Paga equa

I lavoratori, a prescindere dalla loro classificazione occupazionale, dovrebbero percepire un reddito dignitoso nella loro giurisdizione d'origine, dopo aver tenuto conto dei costi legati al lavoro. Valutiamo le retribuzioni in base al salario minimo obbligatorio nella giurisdizione di provenienza e al salario minimo vigente o minimi retributivi.



Condizioni di lavoro eque

Le piattaforme devono disporre di politiche per proteggere i lavoratori dai rischi fondamentali derivanti dai processi di lavoro e devono adottare misure proattive per proteggere e promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori.



Contratti equi

I termini e le condizioni devono essere accessibili, leggibili e comprensibili. La parte che contratta con il lavoratore deve essere soggetta alla legge locale e deve essere identificata nel contratto. Indipendentemente dallo status occupazionale dei lavoratori, il contratto deve essere privo di clausole che escludano in modo irragionevole la responsabilità dell'utente del servizio e/o della piattaforma.



Gestione equa

Deve esistere un processo documentato attraverso il quale i lavoratori possano essere ascoltati, possano appellarsi alle decisioni che li riguardano e siano informati delle ragioni alla base di tali decisioni. Deve esistere un chiaro canale di comunicazione ai lavoratori che preveda la possibilità di appellarsi alle decisioni della direzione o alla disattivazione. L'uso di algoritmi è trasparente e porta a risultati equi per i lavoratori. Deve esistere una politica identificabile e documentata che garantisca l'equità nel modo in cui i lavoratori sono gestiti su una piattaforma (ad esempio, nell'assunzione, nella disciplina o nel licenziamento dei lavoratori).



Rappresentanza equa

Le piattaforme dovrebbero fornire un processo documentato attraverso il quale esprimere la voce dei lavoratori. Indipendentemente dalla loro classificazione occupazionale, i lavoratori devono avere il diritto di organizzarsi in organismi collettivi e le piattaforme devono essere pronte a cooperare e negoziare con loro.

PASSO 2

Panoramica sulla metodologia

The Fairwork project uses three approaches to effectively measure fairness of working conditions at digital labour platforms: desk research, worker interviews and surveys, and interviews with platform management. Through these three methods, we seek evidence on whether platforms act in accordance with the five Fairwork Principles.

Il progetto Fairwork utilizza tre approcci per misurare efficacemente l'equità delle condizioni di lavoro presso le piattaforme di lavoro digitali: ricerca documentale, interviste e sondaggi con i lavoratori e interviste con i dirigenti delle piattaforme. Attraverso questi tre metodi, cerchiamo di capire se le piattaforme agiscono in conformità con i cinque principi di Fairwork.

Riconosciamo che non tutte le piattaforme utilizzano un modello di business che consente loro di imporre determinati termini contrattuali agli utenti dei servizi e/o ai lavoratori in modo tale da soddisfare le soglie dei principi di Fairwork. Tuttavia, tutte le piattaforme hanno la possibilità di influenzare il modo in cui gli utenti interagiscono sulla piattaforma. Pertanto, per le piattaforme che non stabiliscono i termini in base ai quali i lavoratori vengono assunti dagli utenti dei servizi, esaminiamo una serie di altri fattori, tra cui le politiche e/o le procedure pubblicate, le dichiarazioni pubbliche e le funzionalità del sito web o dell'applicazione, per stabilire se la piattaforma ha adottato misure adeguate per garantire il rispetto dei criteri per l'assegnazione di un punto rispetto al principio in questione.

Ricerca a tavolino

Ogni ciclo annuale di valutazione Fairwork inizia con una ricerca a tavolino per mappare la gamma di piattaforme da valutare, identificare i punti di contatto con i dirigenti, sviluppare guide per le interviste e strumenti di indagine adeguati e progettare strategie di reclutamento per accedere ai lavoratori. Per ogni piattaforma, inoltre, raccogliamo e analizziamo un'ampia gamma di documenti, tra cui contratti, termini e condizioni, politiche e procedure pubblicate, nonché interfacce digitali e funzionalità di siti

web/app. La ricerca desk rileva anche tutte le informazioni disponibili pubblicamente che potrebbero aiutarci a valutare le diverse piattaforme, ad esempio la fornitura di particolari servizi ai lavoratori o l'esistenza di controversie passate o in corso.

L'analisi documentale viene utilizzata anche per identificare i punti di contatto o le modalità di accesso ai lavoratori. Una volta completato l'elenco delle piattaforme, ciascuna di esse viene contattata per avvisarla della sua inclusione nella classifica annuale e per fornirle informazioni sul processo. A tutte le piattaforme viene chiesto di collaborare alla raccolta delle prove e di contattare i lavoratori per le interviste.

Interviste sulla piattaforma

Il secondo metodo consiste nel contattare le piattaforme per raccogliere prove. I gestori delle piattaforme sono invitati a partecipare a interviste semi-strutturate e a presentare prove per ciascuno dei principi di Fairwork. In questo modo si possono ottenere informazioni sul funzionamento e sul modello di business della piattaforma, aprendo al contempo un dialogo attraverso il quale la piattaforma potrebbe accettare di implementare cambiamenti basati sui principi. Nei casi in cui i gestori delle piattaforme non accettano di essere intervistati, limitiamo il nostro punteggio alle prove ottenute attraverso la ricerca documentale e le interviste ai lavoratori.

Interviste ai lavoratori

Il terzo metodo consiste nell'intervistare direttamente i lavoratori delle piattaforme. Per ogni piattaforma viene intervistato un campione di 6-10 lavoratori. Queste interviste non mirano a costruire un campione rappresentativo. Cercano invece di capire i processi di

lavoro e i modi in cui vengono svolti e gestiti. Le interviste consentono ai ricercatori di Fairwork di vedere le copie dei contratti rilasciati ai lavoratori e di conoscere le politiche della piattaforma che riguardano i lavoratori. Le interviste consentono inoltre al team di confermare o smentire che le politiche o le pratiche sono realmente in vigore sulla piattaforma.

I lavoratori sono stati contattati utilizzando una serie di canali diversi. Per le nostre valutazioni 2024, ciò ha incluso diversi metodi di reclutamento come il contatto diretto su Facebook, lo snowballing da interviste precedenti e il contatto telefonico direttamente dai sindacati.

Le interviste erano semi-strutturate e si avvalevano di una serie di domande relative ai 10 (sotto)principi di Fairwork. Per poter partecipare alle interviste, i lavoratori dovevano avere più di 18 anni e aver lavorato con la piattaforma per più di due mesi. Tutte le interviste sono state condotte in italiano.

Mettere tutto insieme

Questo triplice approccio fornisce un modo per effettuare un controllo incrociato delle affermazioni fatte dalle piattaforme, offrendo al contempo l'opportunità di raccogliere prove positive e negative da più fonti. I punteggi finali sono decisi collettivamente dal team di Fairwork sulla base di tutte e tre le forme di prova. I punti vengono

assegnati solo se esistono prove evidenti su ogni soglia.

Come si ottiene il punteggio

Ciascuno dei cinque principi Fairwork è suddiviso in due punti: un primo punto e un secondo punto che può essere assegnato solo se il primo punto è stato soddisfatto. Ogni piattaforma riceve un punteggio su 10. Le piattaforme ricevono un punto solo se sono in grado di dimostrare in modo soddisfacente l'attuazione dei principi. Il mancato raggiungimento di un punto non significa necessariamente che una piattaforma non sia conforme al principio in questione. Significa semplicemente che, per qualsiasi motivo, non siamo in grado di dimostrare la sua conformità.

L'assegnazione del punteggio prevede una serie di fasi. In primo luogo, il team del Paese raccoglie le prove e assegna i punteggi preliminari. Le prove raccolte vengono poi inviate a revisori esterni per una valutazione indipendente. Questi revisori sono sia membri dei team Fairwork degli altri Paesi sia membri del team centrale di Fairwork. Una volta che i revisori esterni hanno assegnato il loro punteggio, tutti i revisori si riuniscono per discutere i punteggi e decidere il punteggio finale. Questi punteggi, così come le motivazioni per cui sono stati assegnati o meno, vengono poi trasmessi alle piattaforme per la revisione. Le piattaforme hanno quindi la possibilità di presentare ulteriori prove per guadagnare i punti inizialmente non assegnati. Questi punteggi formano poi il punteggio finale annuale che viene pubblicato nei rapporti annuali di Fairwork per paese.

ULTERIORI DETTAGLI SUL SISTEMA DI PUNTEGGIO FAIRWORK SONO RIPORTATI NELL'APPENDICE.



06

07/10

08

09

10

CONTESTO NAZIONALE

Digitalizzazione e deregolamentazione

In Italia, la crescita dell'economia delle piattaforme è stata accompagnata da un processo di digitalizzazione dell'economia e di deregolamentazione del mercato del lavoro. In linea con questa tendenza, negli ultimi anni il Paese ha assistito a un aumento significativo dell'attività delle piattaforme digitali.³

Il mercato del lavoro italiano è stato fortemente deregolamentato negli ultimi decenni, con un aumento dei lavori precari e atipici, ma questo non ha minato il tradizionale dualismo. In Italia, il dualismo tra insider o outsider si è tradizionalmente sviluppato lungo i divari di età e di genere, oltre che con significative differenze regionali.⁴ Queste disparità includono: un livello generalmente più basso di occupazione femminile (rispetto a quella maschile), che è estremamente basso in alcune regioni meridionali; un'elevata disoccupazione giovanile, soprattutto in alcune regioni del Mezzogiorno; la concentrazione dell'occupazione "atipica" tra i giovani e un grado limitato di transizione dal lavoro temporaneo a quello a tempo indeterminato; una domanda di lavoro orientata ai settori a basso valore aggiunto; l'alta incidenza del lavoro a bassi salari e del part-time involontario tra le donne.⁵ L'Italia è un Paese in cui la percentuale di lavoratori a tempo parziale involontario è una delle più alte dell'UE: 62% contro una media del 23%.⁶ Molti di questi posti di lavoro prevedono un numero particolarmente basso di ore lavorative settimanali, che si riflette in salari che, anche se regolati da un accordo nazionale firmato dalle parti sociali, non possono essere considerati adeguati e sufficienti per un tenore di vita soddisfacente. In altre parole, il basso numero di ore lavorate in molti settori caratterizzati da bassa produttività, nonostante salari minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva, si traduce in un rischio relativamente alto di rimanere intrappolati nel lavoro povero.

In Italia, l'adesione ai sindacati e la copertura della contrattazione collettiva sono ancora elevate rispetto al resto d'Europa.⁷

Tuttavia, sono sfidate dai problemi del lavoro a bassi salari e da nuove richieste di rappresentanza collettiva da parte di lavoratori atipici e sottorappresentati. Infatti, l'alto tasso di copertura non tiene conto delle differenze tra i settori. Accanto, infatti, a settori tradizionalmente sindacalizzati e caratterizzati da rapporti di lavoro stabili, ve ne sono molti altri (soprattutto nei servizi) dove i rapporti di lavoro sono più precari, la sindacalizzazione è molto più bassa e difficile, e il tasso di evasione e di mancato rispetto dei salari minimi stabiliti dall'accordo nazionale di settore è piuttosto elevato.

L'aumento del lavoro su piattaforma non solo esaspera le disuguaglianze nel mercato del lavoro, ma allarga anche le fratture nel sistema di contrattazione collettiva tra i rappresentati e i non rappresentati. Allo stesso tempo, diverse caratteristiche istituzionali dell'Italia, come l'assenza di un salario minimo legale e l'alto grado di frammentazione della contrattazione collettiva e dei sistemi di sicurezza sociale, rafforzano il dualismo, ossia l'ampliamento delle divisioni tra insider e outsider. In questi termini, il dualismo implica anche divisioni non solo nel mercato del lavoro, ma anche in termini di protezione sociale e rappresentanza sindacale.⁸

Negli ultimi anni sono stati condotti diversi studi sulle

dimensioni e sulle caratteristiche quantitative del lavoro su piattaforma in Italia.⁹ Le dimensioni statistiche dell'economia delle piattaforme rimangono controverse, data la natura in parte invisibile di molti lavori su piattaforma. I vari tentativi di stimare il numero di lavoratori delle piattaforme, inoltre, rappresentano una sfida metodologica per diverse ragioni: molti lavoratori delle piattaforme non sempre si percepiscono come tali. Il lavoro su piattaforma spesso non è l'unico lavoro svolto e non ha continuità.¹⁰ Inoltre, le piattaforme si stanno espandendo in diversi settori. Ad esempio, si è registrata una crescita significativa delle piattaforme che mediano tra domanda e offerta di servizi di assistenza, lavoro domestico e servizi professionali. In alcuni casi, queste piattaforme hanno sviluppato un modello basato sulla localizzazione dei servizi (ad esempio, Just Eat), che organizza il lavoro a livello locale tra team leader

e corrieri. In altri casi, le piattaforme hanno scelto di gestire l'organizzazione del lavoro a distanza (ad esempio, Helpling e Jobby). In quest'ultimo caso, le piattaforme operano come intermediari, mettendo in contatto i richiedenti (datori di lavoro e/o consumatori) e i fornitori (lavoratori). In effetti, la natura distinta di questo lavoro, formalmente autonomo ma in molti casi sotto il controllo degli algoritmi e della piattaforma, rende controversa l'autopercezione dei lavoratori. Alcuni lavoratori si considerano professionisti che utilizzano la piattaforma per entrare in contatto con i clienti, mentre altri svolgono micro-compiti a domicilio senza particolari competenze professionali e con un elevato turnover di clienti.¹¹

Una delle indagini più complete e recenti sul lavoro su piattaforma è stata condotta dall'INAPP, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. In



Figura 2. Lavoro su piattaforma per settore economico in Italia (%). Fonte: Dati tratti dall'indagine INAPP-Plus 2021.

particolare, l'indagine INAPP Plus¹² fa luce sulle caratteristiche di base dei lavoratori digitali, esamina lo stato formale/informale dei rapporti di lavoro, le condizioni di lavoro e lo status giuridico dei lavoratori. Secondo l'indagine, tra il 2020 e il 2021, 2,2 milioni di italiani hanno dichiarato di aver percepito un reddito attraverso una piattaforma digitale (il 5,2% della popolazione italiana); di questi, 570.521 hanno percepito un reddito dal lavoro su piattaforma. Più di tre quarti sono uomini e di età compresa tra i 30 e i 49 anni. La maggior parte dei lavoratori su piattaforma ha completato l'istruzione secondaria (45%), mentre quasi il 20% è laureato. Come mostra la Figura 2, il 50% dei lavori riguarda la logistica (il 36% consegna di cibo, il 14% distribuzione di merci e pacchi), un altro 9% i servizi domestici e il 5% il trasporto di passeggeri.

In termini di rapporti di lavoro, il 25% del totale dei lavoratori impiegati da una piattaforma ha un contratto a tempo determinato. La percentuale è all'incirca la stessa per le due tipologie di piattaforme (26% lavoro online, 24,5% location-based), mentre il 19,9% dei lavoratori digitali si avvale di una collaborazione coordinata e continuativa (un contratto non standard), e la percentuale è più alta per i lavoratori delle piattaforme location-based (26% contro solo il 9% delle piattaforme online); l'11,5% lavora con un contratto di lavoro subordinato, con una prevalenza dei lavoratori location-based; infine, circa il 12% dei lavoratori delle piattaforme ha una partita IVA. Un'ulteriore evidenza dei dati INAPP-Plus 2021 riguarda le motivazioni che spingono i lavoratori a utilizzare le piattaforme per cercare lavoro. Una delle motivazioni principali è l'importanza del reddito. Il lavoro su piattaforma rappresenta una fonte di reddito significativa per una quota crescente di lavoratori. Il 48% degli intervistati dichiara che il reddito guadagnato svolgendo mansioni sulle piattaforme è una parte importante del bilancio familiare e per il 32% è essenziale per soddisfare le proprie esigenze di vita e domestiche. Solo per il 20% degli intervistati il reddito derivante dal lavoro sulle piattaforme è marginale. Un altro aspetto riguarda il ruolo delle piattaforme come ponte verso il mercato del lavoro. Molti lavoratori le utilizzano come mezzo per entrare nel mercato del lavoro, data la scarsità di alternative per ottenere un impiego all'interno del mercato del lavoro tradizionale. Il 50% degli intervistati ha sottolineato la mancanza di alternative al lavoro e solo il 12% ha dichiarato di utilizzare una piattaforma semplicemente per guadagnare un reddito extra. In termini di modalità

di pagamento, i lavoratori sono pagati dalla piattaforma stessa nel 34% dei casi, dal cliente nel 53% dei casi e da una terza parte nel 13% dei casi.

In sintesi, i lavoratori delle piattaforme sono esposti a un rischio crescente di esclusione sociale, a causa della potenziale mancanza di uno status contrattuale adeguato, di protezione sociale e di livelli di reddito adeguati. Spesso appartengono a famiglie fragili, caratterizzate da una maggiore fragilità sociale e da un persistente divario in termini di protezione sociale. Inoltre, poiché le piattaforme digitali per molti aspetti non rientrano nei criteri normativi del diritto del lavoro, è difficile che i posti di lavoro creati rientrino nell'ambito dei contratti collettivi settoriali. D'altra parte, i datori di lavoro hanno a lungo sottolineato la natura autonoma di questo lavoro. Ciò ha ovvie ripercussioni sulle condizioni di lavoro, sulla protezione sociale e persino sull'accesso ai meccanismi di voce collettiva.

Contesto legale

Lo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme in Italia è una questione controversa, in quanto le piattaforme spesso si affidano a una forza lavoro indipendente e lavoratori non standard. La situazione è aggravata nel contesto italiano dalla natura frammentata e occupazionale della sicurezza sociale e del sistema di contrattazione collettiva. Con l'eccezione delle aziende di food delivery, la natura ibrida del lavoro nelle piattaforme sfugge alla contrattazione collettiva, lasciando questi lavoratori in molti casi soggetti al cottimo digitale. Inizialmente, le piattaforme in Italia si sono rifiutate di riconoscere la natura di lavoro subordinato (soprattutto nel food delivery), esercitando allo stesso tempo un controllo sul lavoratore. Questo lavoro è stato equiparato al lavoro autonomo, privo di garanzie contrattuali e di altre forme di protezione sociale. Negli ultimi anni ci sono state molte controversie che hanno portato, tuttavia, a cambiamenti significativi nella legislazione.

A livello normativo, l'approvazione della legge n. 128/2019, nota come decreto Rider, ha esteso la nozione di quasi-lavoro per includere i lavoratori delle piattaforme in questa categoria, ma ha fatto affidamento sui contratti collettivi nazionali per applicare la norma. La legge sostiene gli sforzi per rafforzare la contrattazione tra piattaforme e sindacati, introducendo al contempo una prima serie di diritti. Tuttavia, a causa della formulazione poco chiara della legge, molte piattaforme si sono rifiutate



Figura 3. Rapporti di lavoro dei lavoratori delle piattaforme in Italia (%). Fonte: Dati tratti dall'indagine INAPP-Plus 2021.

di concedere ai propri lavoratori i diritti in materia di salute e sicurezza garantiti ai dipendenti da queste norme.¹³ In addition, there have been contradictory effects. Inoltre, si sono verificati effetti contraddittori. Da un lato, un accordo collettivo tra Assodelivery (l'associazione dei datori di lavoro dell'industria italiana del food delivery) e il sindacato UGL (Unione Generale del Lavoro) del settembre 2020 ha classificato i rider come lavoratori autonomi e la piattaforma come semplice fornitore di tecnologia. I principali sindacati italiani, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) e l'Unione Italiana del Lavoro (UIL) hanno contestato questo accordo, ritenendolo non valido in quanto firmato da un sindacato non rappresentativo. In altre parole, è stato denunciato come

un contratto pirata. A seguito del dibattito, CGIL, CISL e UIL hanno firmato un accordo a livello aziendale con Just Eat.¹⁴

Inoltre, la legge n. 128/2019 ha modificato il decreto legislativo 81/2015 (*Jobs Act*), che ha profondamente rivisto la legislazione italiana sul lavoro). La nuova legge ha stabilito due diversi regimi per i lavoratori delle piattaforme nel settore del food delivery.¹⁵ A seconda della modalità di prestazione del servizio, essi possono essere inquadrati come lavoratori dipendenti, secondo il modello già citato nel caso Just Eat, o come lavoratori autonomi, secondo il modello dell'articolo 47/bis del decreto legislativo 81/2015, con l'applicazione del contratto collettivo Assodelivery¹⁶ stipulato nel settembre

2020 (e utilizzato, ad esempio, da Deliveroo). Mentre il primo modello garantisce le tutele lavorative garantite dal "modello occupazionale", il secondo modello consente ai rider di essere retribuiti con una paga oraria lorda minima di 10 euro e tutele minime quali dispositivi di sicurezza, assicurazione contro gli infortuni e tutela della privacy. In questo secondo modello mancano importanti strumenti di protezione sociale come l'indennità di malattia, il congedo di maternità e il sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro. Tuttavia, il secondo modello è quello che ha dato origine al maggior numero di cause sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei rider: di norma, i giudici tendono a considerare i rider come lavoratori subordinati e ad applicare loro alcune tutele lavorative dei dipendenti (ad esempio, nel 2020 il Tribunale di Milano ha ordinato alle piattaforme di riconoscere ai propri lavoratori i regimi di protezione sociale tipici dei dipendenti). Tuttavia, le piattaforme che hanno firmato l'accordo con Assodelivery hanno perseverato nella definizione dei rider come lavoratori autonomi, avendo presentato ricorso.

A partire da marzo 2021, piattaforme come Just Eat hanno deciso di uscire da Assodelivery e di negoziare un accordo settoriale diverso da quello firmato con Assodelivery, in quanto riconosce i lavoratori come dipendenti. Nel settore privato, il sistema italiano di relazioni industriali manca di una legislazione ad hoc sull'organizzazione sindacale e sulla contrattazione collettiva. Tradizionalmente si è affidato alla capacità di autoregolamentazione delle stesse parti sociali, che hanno sempre svolto un ruolo importante nella regolazione del mercato del lavoro e nella negoziazione dei salari minimi settoriali. La parte economica del contratto collettivo ha validità *erga omnes* e si applica anche ai non iscritti al sindacato. Grazie all'accordo aziendale del settembre 2021, 3.000 rider sono stati assunti da Just Eat con un contratto di lavoro subordinato, attraverso l'applicazione del contratto collettivo nazionale di settore nel settore della logistica e di un contratto aziendale che introduce alcune deroghe per orari di lavoro più flessibili. La retribuzione lorda prevista è di 9 euro l'ora (tra cui tredicesima e quattordicesima

mensilità) più 0,25 euro a consegna. Tutti gli accordi legali e contrattuali si basano sulle ore di lavoro effettive. Oltre il 65% dei ristoranti che utilizzano Just Eat come intermediario utilizza invece i propri rider. Di solito si tratta di dipendenti del ristorante stesso o di lavoratori assunti in modo occasionale o a chiamata. La piattaforma addebita a questi ristoranti il 15% del prezzo di vendita come commissione.

La coesistenza di questi due modelli per lo stesso tipo di lavoro non deve sorprendere. Conferma che la rigida barriera esistente tra lavoro dipendente e lavoro autonomo nel lavoro su piattaforma è stata ampiamente superata. Ad esempio, un rider può scegliere il contratto in base alle proprie esigenze. Se preferisce essere considerato un lavoratore autonomo, può scegliere piattaforme che utilizzano il contratto collettivo nazionale Assodelivery e ottenere un livello minimo di protezione. Se, invece, preferiscono avere un contratto di lavoro, possono chiedere di lavorare per Just Eat e impegnarsi a lavorare durante le ore assegnate dalla piattaforma/datore di lavoro per la durata concordata (da 10 a 25 ore settimanali) e durante le ore stabilite unilateralmente dal datore di lavoro, senza avere la possibilità di rifiutare di consegnare per altre piattaforme durante l'orario di lavoro. È possibile che le parti non specifichino la durata e il luogo della prestazione: ciò accade spesso quando si stipula un contratto a chiamata. Tuttavia, ai sensi della Direttiva 2019/1152, recepita in Italia dal D.Lgs. 104/2022, se la durata e il luogo del lavoro sono imprevedibili, i datori di lavoro non possono impedire ai lavoratori di svolgere un lavoro parallelo, tranne nel caso in cui il lavoro sia predefinito o notificato in anticipo. I lavoratori possono rifiutare incarichi o svolgere mansioni al di fuori dell'orario concordato senza subire ripercussioni se queste condizioni non sono soddisfatte. Molti contratti non soddisfano i requisiti minimi di trasparenza previsti da questo decreto, in particolare per quanto riguarda i lavoratori vulnerabili come i migranti o quelli con conoscenze limitate in materia di tutela del lavoro.

PIATTAFORMA IN PRIMO PIANO

Helping

Fondata in Germania nel 2014, Helping è cresciuta fino a diventare la principale piattaforma di servizi di pulizia domestica in Europa, servendo 10 Paesi.

La piattaforma si rivolge principalmente alle grandi aree urbane e si rivolge a circa 200.000 proprietari di casa e inquilini in Europa.¹⁷ Opera secondo un modello di intermediazione del lavoro, in cui i lavoratori non vengono assunti direttamente dalla piattaforma stessa. I lavoratori accettano invece un'offerta attraverso l'interfaccia o il sito web della piattaforma, proveniente da proprietari di casa e inquilini che cercano servizi al domicilio. Il metodo principale per far incontrare i lavoratori con i clienti è

il prezzo del servizio: i lavoratori creano il loro profilo e specificano la tariffa oraria desiderata sulla piattaforma, quindi i proprietari di casa e gli inquilini li contattano per finalizzare la richiesta di servizio e definire le specifiche del lavoro.

La struttura dei prezzi è flessibile e consente ai lavoratori la libertà di adattare le tariffe in base alle diverse esigenze o richieste. L'elaborazione dei pagamenti segue uno schema

| Principio | Primo punto | Secondo punto | Totale |
|---|--|--|------------------------------------|
|  Principio 1: Paga equa | <input type="radio"/> Assicura che i lavoratori guadagnino almeno il salario minimo locale al netto dei costi. | <input type="radio"/> Assicura che i lavoratori guadagnino almeno un salario di sussistenza locale al netto dei costi. | <input type="radio"/> |
|  Principio 2: Condizioni di lavoro eque | <input type="radio"/> Mitiga i rischi specifici dell'attività. | <input type="radio"/> Garantisce condizioni di lavoro sicure e una rete di sicurezza. | <input type="radio"/> |
|  Principio 3: Contratti equi | <input checked="" type="radio"/> Fornisce termini e condizioni chiari e trasparenti. | <input type="radio"/> Garantisce che non vengano imposte condizioni contrattuali inique. | <input checked="" type="radio"/> 1 |
|  Principio 4: Gestione equa | <input checked="" type="radio"/> Fornisce un giusto processo per le decisioni che riguardano i lavoratori. | <input type="radio"/> Fornisce equità nel processo di gestione. | <input checked="" type="radio"/> 1 |
|  Principio 5: Rappresentanza equa | <input type="radio"/> Garantisce la libertà di associazione e l'espressione della voce dei lavoratori. | <input type="radio"/> Sostiene la governance democratica. | <input type="radio"/> |

Punteggio totale di Helping

 **02/10**

triangolare: dopo la fine del servizio, i clienti pagano il compenso totale (che include la commissione di Helpling) direttamente a Helpling. Successivamente, con cadenza bisettimanale, Helpling eroga i pagamenti ai lavoratori. In questo contesto, i lavoratori hanno riferito durante le interviste che *“I pagamenti sono sempre puntuali, anche quando i clienti annullano all'ultimo minuto. In queste circostanze, vengo comunque risarcito per la cancellazione, senza alcuna colpa” e i pagamenti sono sempre puntuali”*.

Al momento non sono disponibili dati completi sui dati demografici delle persone assunte tramite Helpling. In particolare, in Italia non esistono statistiche ufficiali e l'azienda non ha reso noto alcun dato sul numero di lavoratori attivi. Nel corso degli ultimi anni, Helpling ha modificato il proprio modello operativo per allinearsi ai diversi quadri normativi dei vari Paesi.¹⁸ Ad esempio, in Paesi come la Svizzera e la Germania, la piattaforma adotta un approccio distinto, assumendo direttamente i lavoratori con contratti di lavoro standard (Svizzera) o fornendo addetti alle pulizie su base permanente attraverso accordi di subappalto (Germania), mentre in Italia opera principalmente come intermediario tra famiglie private e addetti alle pulizie autonomi. Lo status di lavoratore autonomo può potenzialmente portare i lavoratori ad affrontare l'insicurezza economica e la scarsa protezione sociale, soprattutto in caso di malattia e infortunio sul lavoro.

Durante le interviste con i lavoratori, è emerso un altro aspetto favorevole di Helpling che riguarda il potenziale di guadagno. In particolare, i lavoratori possono guadagnare uno stipendio che supera il livello salariale minimo per una giornata lavorativa standard, anche se non esiste un minimo orario stabilito dalla piattaforma. I lavoratori hanno l'autonomia di stabilire il proprio salario tramite l'interfaccia della piattaforma, con la flessibilità di adeguare queste tariffe al variare delle loro esigenze (come i costi di viaggio e/o le spese personali), anche se spesso si assiste a una corsa al ribasso nei prezzi dei servizi, che potrebbe portare a una compressione dei salari orari nel medio termine.

Inoltre, i lavoratori sembrano apprezzare le condizioni di lavoro flessibili di Helpling, che consentono loro di stabilire il numero di ore di lavoro giornaliero in base alla loro disponibilità, senza incorrere in penalizzazioni in caso di rifiuto delle offerte di lavoro.

Helpling offre diversi modi per ottenere assistenza. C'è un modulo specifico sul sito web, oltre all'assistenza telefonica 24 ore su 24 e a un'e-mail diretta per comunicare con i rappresentanti della piattaforma. Tuttavia, tra le criticità individuate, spicca la questione della sicurezza sul posto di lavoro, in particolare il rischio di molestie. Dato che il lavoro domestico si svolge all'interno di spazi privati, come le case, che sono al di fuori della sorveglianza della piattaforma, i lavoratori si trovano vulnerabili a potenziali comportamenti scorretti da parte dei clienti. Inoltre, abbiamo bisogno di ulteriori prove per valutare se la piattaforma abbia in atto una politica per rimuovere l'accesso dei clienti alla piattaforma anche dopo che i lavoratori hanno sollevato dubbi. In effetti, i lavoratori devono avere i loro meccanismi per avvertirsi reciprocamente di possibili “predatori” che utilizzano la piattaforma (attraverso i social media e le chat private). L'implementazione di misure di protezione attraverso la piattaforma potrebbe fornire ai lavoratori un mezzo per affrontare le controversie e proteggersi da comportamenti inappropriati da parte dei clienti finali.

Inoltre, si è discusso molto sulla mancanza di sostegno finanziario per i lavoratori che non sono in grado di lavorare a causa di infortuni o incapacità temporanee, soprattutto quando queste condizioni persistono per un periodo prolungato, poiché la piattaforma non fornisce alcun sostegno o rete di sicurezza. Inoltre, i lavoratori non ricevono alcuna forma di indennità di malattia e questo contribuisce alla precarietà e all'insicurezza, soprattutto data la natura già vulnerabile del lavoro.

Le basse valutazioni di alcuni principi evidenziano la necessità di migliorare le condizioni di lavoro di Helpling. In particolare, è necessario migliorare le opzioni assicurative a disposizione dei dipendenti, aumentare la formazione che ricevono e garantire loro l'accesso alle attrezzature essenziali per la salute e la sicurezza.

PIATTAFORMA IN PRIMO PIANO

Jobby

Jobby è una piattaforma italiana di lavoro temporaneo. Funge da intermediario tra chi cerca lavoro e i datori di lavoro che richiedono specifiche competenze professionali temporanee.

Jobby è nata nel novembre 2015, quando è stata presentata dai fondatori al Web Summit di Dublino, e il servizio è stato lanciato ufficialmente a Milano nel 2016. Nel 2019 è stato lanciato Jobby Easy, che ha portato l'azienda a crescere del 500% annuo.¹⁹ All'interno della piattaforma è possibile candidarsi per una vasta gamma di lavori, ad esempio: cameriere, aiuto cucina, assistente alla clientela in negozio, addetto all'inventario, receptionist, magazziniere, montatore di mobili, promoter e barista.

A differenza di altre piattaforme, il prezzo del servizio (spesso pagato a ore) è già predeterminato, dando ai lavoratori la possibilità di sapere fin dall'inizio quanto guadagneranno per ogni specifica mansione. Le interviste ai lavoratori e i colloqui con la direzione sottolineano che i pagamenti vengono effettuati puntualmente e che la retribuzione si caratterizza per essere superiore al minimo orario stabilito dai vari contratti collettivi.

Ai fini della nostra valutazione, è opportuno sottolineare

| Principio | Primo punto | Secondo punto | Totale |
|---|--|--|--|
|  Principio 1: Paga equa |  Assicura che i lavoratori guadagnino almeno il salario minimo locale al netto dei costi. |  Assicura che i lavoratori guadagnino almeno un salario di sussistenza locale al netto dei costi. |  2 |
|  Principio 2: Condizioni di lavoro eque |  Mitiga i rischi specifici dell'attività |  Garantisce condizioni di lavoro sicure e una rete di sicurezza. |  2 |
|  Principio 3: Contratti equi |  Fornisce termini e condizioni chiari e trasparenti. |  Garantisce che non vengano imposte condizioni contrattuali inique. |  2 |
|  Principio 4: Gestione equa |  Fornisce un giusto processo per le decisioni che riguardano i lavoratori. |  Fornisce equità nel processo di gestione. |  2 |
|  Principio 5: Rappresentanza equa |  Garantisce la libertà di associazione e l'espressione della voce dei lavoratori. |  Sostiene la governance democratica. |  0 |

Punteggio totale di Jobby

 **08**/10

due aspetti importanti legati al lavoro tramite Jobby. Da un lato, come dichiarato dai lavoratori durante le interviste, l'affidabilità di Jobby per quanto riguarda i pagamenti, unita alla diversificazione delle mansioni, permette soprattutto agli studenti di avere un lavoro per guadagnare senza dover sacrificare molto del loro tempo per gli studi. D'altra parte, come confermato dal management, non è raro che i lavoratori ricevano in seguito un'offerta di lavoro direttamente dalle aziende che li hanno inizialmente assunti tramite Jobby. Quest'ultimo fattore rafforza, secondo la direzione, la reputazione di Jobby sul mercato, poiché è indice di affidabilità del processo di reclutamento dei lavoratori.

Attualmente, nelle sue risposte ai feedback dei lavoratori, la piattaforma afferma di monitorare i partner per garantire che forniscano le attrezzature e la formazione necessarie

per svolgere il lavoro in sicurezza. Inoltre, la piattaforma copre gli incidenti, gli infortuni o la disabilità attraverso varie assicurazioni. È prevista anche un'indennità di malattia. Questa pratica non è diffusa in altre piattaforme e può quindi essere considerata una best practice. Jobby fornisce lavoro in subappalto, ma controlla i contratti applicati ai lavoratori dai subappaltatori, assicurandosi che vengano applicati i contratti più recenti previsti dalla legge italiana. Inoltre, la piattaforma mette a disposizione dei lavoratori un canale di assistenza in cui possono segnalare in qualsiasi momento domande relative al contratto, alla retribuzione e ai problemi incontrati durante l'orario di lavoro. Per quanto riguarda la tutela dei lavoratori, la piattaforma ha istituito un meccanismo per disconnettere il datore di lavoro in caso di segnalazione di comportamenti scorretti nei confronti dei lavoratori e, in base alle nostre interviste, non vengono intraprese azioni contro i lavoratori che sollevano dubbi.



Unsplash / Kate Townsend

Storia di un lavoratore

Maria*, oggi 60enne, ha intrapreso il suo rapporto con Helpling, una piattaforma di pulizia, tre anni fa. Tredici anni prima si era trasferita in Italia dall'Argentina

Dopo la scomparsa del marito, ha cercato lavoro presso diversi datori di lavoro per mantenere se stessa e la figlia. Inizialmente ha lavorato per due anni come governante in un albergo, poi ha sfruttato il suo diploma di ragioneria argentino, riconosciuto in Italia, per ottenere un posto in uno studio contabile. Tuttavia, ha lasciato quel ruolo a causa di pagamenti irregolari dello stipendio e ha affrontato una serie di colloqui di lavoro senza successo. Ha deciso di iniziare a lavorare part-time per una cooperativa di assistenza agli anziani, con un contratto a tempo indeterminato.

La necessità di aumentare il suo modesto stipendio part-time di poco più di 900 euro al mese, appena sufficiente a garantire una vita dignitosa a lei e a sua figlia, l'ha portata a integrare i suoi guadagni con 500-700 euro mensili provenienti da Helpling. Nei primi mesi successivi all'inizio della collaborazione con Helpling, Maria ha ricevuto un ottimo riscontro da parte dei clienti, che l'ha spinta ad aumentare la tariffa delle pulizie da 8 a 12 euro all'ora per coprire adeguatamente le spese di viaggio verso le sedi dei clienti. Questo adeguamento le ha permesso di guadagnare circa 10 euro all'ora. Gradualmente,

ha instaurato rapporti di fiducia con diversi clienti, assicurandosi incarichi costanti che le consentono di gestire efficacemente il tempo tra le sue due occupazioni.

All'inizio, e a volte anche adesso, per Maria era difficile conciliare il lavoro di badante con i compiti di Helpling. Spesso riceveva richieste al di fuori degli orari che aveva impostato sulla piattaforma. Ad esempio, l'anno scorso capitava spesso che indicasse la sua disponibilità nel pomeriggio dalle 14 alle 17, ma alcuni clienti le inviavano richieste dalle 18 alle 21 di sera, e lei spiegava che non poteva farcela in quegli orari, anche se a volte accettava. Era diventato impegnativo perché finiva il suo lavoro di assistenza agli anziani, mangiava un boccone veloce e poi riusciva a servire al massimo un cliente nel pomeriggio.

Attualmente non è iscritta a nessun sindacato e non crede che ci siano sindacati in grado di rintracciare e unire questi lavoratori delle piattaforme nel settore delle pulizie perché, secondo lei, questo tipo di lavoratori sembra non essere visto dalle istituzioni, compresi i sindacati. Nonostante questo lavoro non le piaccia molto e desideri fare qualcosa di diverso, come tornare alla contabilità,

Prima dello scoppio del COVID-19, Emanuele* possedeva un negozio nella periferia di Milano. Nel 2020 è stato bruscamente costretto a dichiarare fallimento. Per far fronte all'imminente disoccupazione, decide di cercare opportunità di lavoro nel settore delle consegne di cibo, iscrivendosi a Glovo, Deliveroo e Uber Eats.

Emanuele lavora principalmente facendo consegne con il suo scooter, un mezzo di trasporto che già possedeva. All'inizio lo considerava un obbligo ma, con il tempo e dopo i primi guadagni, ha imparato ad apprezzare l'opportunità di lavorare in mezzo alla persistente crisi della COVID-19. Un altro vantaggio, secondo lui, era la libertà di poter

lavorare in più città d'Italia scegliendo le piattaforme. Emanuele è emigrato dal Sud Italia a Milano. La sua famiglia viveva lontano. Lavorando sulle piattaforme, ha avuto l'opportunità di visitare più spesso la sua famiglia, pur continuando a lavorare. Tuttavia, ha anche riconosciuto i limiti del lavoro su piattaforma. Da un lato, per ottenere

un guadagno in linea con le sue esigenze di vita ha dovuto iscriversi a più piattaforme contemporaneamente, poiché nessuna piattaforma poteva garantirgli un guadagno sufficiente. All'inizio non è stato facile. Ha commesso molti errori e ha ricevuto un supporto limitato dalle piattaforme. La gestione delle consegne da parte di più piattaforme gli ha richiesto l'apprendimento di diversi metodi di consegna, che non sempre funzionavano in sintonia. Questo ha portato Emanuele a commettere errori nelle consegne e a ricevere recensioni negative dai clienti. In alcuni casi, le piattaforme sono state clementi, soprattutto nei primi mesi di attività. In altri casi, gli errori hanno comportato una riduzione dello stipendio. Per guadagnare abbastanza per vivere, doveva lavorare 50-60 ore alla settimana.

Nella nostra intervista, Emanuele ha sottolineato l'ambiguità di definire i lavoratori delle piattaforme come lavoratori autonomi. È sempre stato un lavoratore autonomo, ma ora le differenze sono evidenti. Il lavoro su piattaforma lasciava poco spazio alla discrezionalità e all'autonomia. Sentiva di avere poco potere decisionale sulle proprie prestazioni lavorative. Questo non accadeva quando lavorava in precedenza come lavoratore autonomo, quando poteva decidere come svolgere al meglio le proprie attività. Per il futuro, Emanuele auspica un serio riconoscimento dei diritti dei lavoratori da parte delle piattaforme di food delivery, a partire dal riconoscimento delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti.

*Nome modificato per proteggere l'identità del lavoratore



TEMA IN PRIMO PIANO

Il salario minimo in Italia: Progetti e dibattiti

L'Italia è uno dei pochi Stati membri dell'UE, insieme ai Paesi scandinavi e all'Austria, a non avere un salario minimo nazionale, ma dove i minimi retributivi sono negoziati a livello settoriale dalle parti sociali.

L'Italia è infatti un Paese con un livello molto alto di copertura della contrattazione collettiva, tra il 95 e il 100%, secondo i dati pubblicati dall'ETUI (2023). Un'altra caratteristica del sistema di relazioni industriali italiano è la presenza di un numero molto elevato di contratti collettivi settoriali. Sono 211 i contratti collettivi nazionali di settore firmati dalle confederazioni settoriali più rappresentative, CGIL, CISL e UIL, che coprono il 96,6% dei lavoratori, su un totale di quasi mille (977). Tra gli altri sindacati con riconoscimento istituzionale - come Confsal, Cisl e UGL - l'UGL, che insieme alle tre maggiori organizzazioni firma molti contratti collettivi nazionali, ha il maggior numero di iscritti, coprendo il 35% dei lavoratori non coperti dai contratti firmati da CGIL, CISL e UIL, mentre Confsal e Cisl coprono tra il 3,6% e il 5,1%. 352 accordi sono stati firmati da sindacati piccoli e piccolissimi, con una copertura totale dello 0,4% (Leonardi 2023). Vale la pena citare l'UGL in quanto è stato il sindacato che ha firmato il contratto separato con Assodelivery nel settembre 2020, classificando gli autisti come lavoratori autonomi e la piattaforma come semplice fornitore di tecnologia.

Una delle principali preoccupazioni del sistema italiano di contrattazione collettiva è che, nonostante la sua elevata copertura, non sembra fare abbastanza per distribuire i benefici tra tutti i lavoratori. Infatti, l'alto tasso di copertura non tiene conto delle differenze tra i settori.

Questa elevata copertura è certamente vera per i settori altamente sindacalizzati e con una bassa incidenza di lavoro irregolare, come i servizi finanziari o postali, la chimica e l'energia, l'ingegneria e il settore pubblico in generale. Ma in altri settori, dove i rapporti di lavoro sono più precari e la sindacalizzazione è molto più bassa e difficile, il tasso di evasione e di mancato rispetto dei salari minimi stabiliti dall'accordo nazionale di settore è piuttosto elevato, ad esempio nel turismo (alberghi, catering e ristoranti) o nel settore dell'intrattenimento.

In linea di principio, i contratti collettivi svolgono la funzione di garantire salari minimi dignitosi per tutti i lavoratori. Tuttavia, questa funzione è compromessa dalla proliferazione dei "contratti pirata", che mirano esplicitamente a fissare salari minimi inferiori a quelli previsti dai principali contratti collettivi. Inoltre, alcuni contratti collettivi settoriali fissano salari minimi molto bassi. Il rischio di cadere nella trappola della povertà è ancora maggiore quando il numero di ore lavorate è molto basso. Molti lavori su piattaforma hanno un numero di ore settimanali particolarmente basso, che si riflette in salari che, anche se sono regolati da un accordo nazionale firmato da organizzazioni realmente rappresentative, non possono in alcun modo essere considerati adeguati e sufficienti. Un altro problema che colpisce gravemente il sistema italiano di contrattazione collettiva, e di conseguenza i salari fissati

adeguati al suo interno, è il ritardo nel loro rinnovo. Secondo le attuali norme interconfederali, i contratti collettivi dovrebbero essere rinnovati ogni tre (ad esempio, nei settori e nei datori di lavoro coperti da Confindustria, la principale organizzazione datoriale) o quattro anni, come nel caso delle piccole imprese, dell'artigianato e delle cooperative. Nonostante questi periodi già lunghi, il ritardo medio dopo la scadenza è di 24 mesi al momento del rinnovo. La situazione è particolarmente grave nel settore dei servizi, dove il fenomeno delle basse retribuzioni è già più grave e diffuso, e dove il 75,3% dei lavoratori ha un contratto scaduto.

Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica italiano,²⁰ i rapporti di lavoro con una retribuzione oraria inferiore a 9 euro lordi (il livello corrispondente alla proposta di salario minimo presentata dalle opposizioni in Parlamento) sono quasi un quinto del totale (18,2%, circa 3,6 milioni di rapporti di lavoro) e coinvolgono circa tre milioni di lavoratori. I rapporti di lavoro con retribuzione inferiore a 10 euro rappresentano il 30,6% (per un totale di poco più di sei milioni) e coinvolgono quasi 5,2 milioni di lavoratori. Quasi la metà dei lavoratori a bassa retribuzione si concentra in tre settori: servizi di alloggio e ristorazione, servizi di supporto alle imprese (soprattutto agenzie interinali e imprese di pulizia) e servizi alla persona (assistenza, intrattenimento, istruzione). Molti lavoratori delle piattaforme rientrano in questi settori. Va notato, tuttavia, che la maggior parte dei lavoratori autonomi non è coperta da contratti collettivi.

Le parti sociali italiane, e in particolare i principali sindacati, sono favorevoli a una soluzione che rispetti e salvaguardi l'autonomia collettiva. In effetti, c'è poco da guadagnare aumentando il salario orario di base se il datore di lavoro rimane libero di far durare un contratto per poche ore alla settimana o pochi mesi all'anno. Nel caso dei lavoratori delle piattaforme, la questione è ancora più controversa. In questo caso il dibattito sul salario minimo ruota attorno a due questioni principali: 1) se e in che misura il lavoro dei lavoratori delle piattaforme sia indipendente; 2) se e in che misura la piattaforma sia solo un intermediario tecnologico. Nella precedente legislatura i governi italiani hanno sostenuto gli sforzi per promuovere la negoziazione tra piattaforme e sindacati, introducendo al contempo

una prima serie di diritti per i lavoratori. Tuttavia, molte piattaforme si sono rifiutate di garantire ai propri lavoratori i diritti in materia di salute e sicurezza. Inoltre, come già discusso (vedi Contesto giuridico, sopra), si sono verificati effetti contraddittori. Un accordo collettivo tra Assodelivery (l'associazione dei datori di lavoro dell'industria italiana delle consegne di cibo a domicilio) e il sindacato UGL (Unione Generale del Lavoro) del settembre 2020 ha classificato i rider come lavoratori autonomi e la piattaforma come semplice fornitore di tecnologia. I principali sindacati italiani hanno contestato questo accordo, denunciandolo come un contratto pirata. In questo contesto, CGIL, CISL e UIL hanno firmato un accordo a livello aziendale con Just Eat. Il contratto riconosce i rider come dipendenti a cui si applica il contratto collettivo del settore Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni. Tra questi poli e spinte opposte si colloca la discussione sul salario minimo, inteso come retribuzione minima stabilita per legge o dalla contrattazione. Attualmente, nel 2024, il governo italiano si oppone all'introduzione di un salario minimo legale, adducendo l'alto livello di copertura contrattuale. Per i lavoratori delle piattaforme, tuttavia, molte questioni rimangono irrisolte. La definizione di un minimo legale non risolve i problemi di chi ha una retribuzione bassa perché ha un part-time involontario o lavora solo pochi mesi all'anno. Tuttavia, è uno degli strumenti per fornire protezione e maggiore potere nel rapporto con il datore di lavoro laddove manca la contrattazione collettiva. In termini generali, il salario minimo offre una garanzia di universalismo nella copertura e dà certezza ai salari, tende a ridurre i differenziali tra i settori e può far crescere l'intera dinamica salariale, ma non è sufficiente a far uscire i lavoratori dalla condizione di working poor. I vantaggi della contrattazione collettiva sono invertiti: stabilisce livelli minimi comparativamente più elevati, preserva il ruolo delle parti sociali e del sindacato come autorità salariale ed è relativamente meno esposta alle contingenze politico-economiche, con o senza governi favorevoli al lavoro. Tuttavia, offre meno garanzie di universalità, certezza e applicabilità e soffre di una maggiore dispersione dei differenziali tra settori forti e deboli. Allo stesso tempo, il salario minimo non si applicherebbe al lavoro autonomo, una forma di lavoro molto diffusa nel settore delle piattaforme. L'introduzione del salario minimo, quindi, lascerebbe ancora scoperta un'ampia fetta di lavoratori delle piattaforme.

Impatto

La teoria del cambiamento di Fairwork si basa sulla convinzione del potere dell'empatia e della conoscenza. Se hanno i mezzi economici per scegliere, molti consumatori saranno esigenti nei confronti dei servizi della piattaforma che utilizzano. Le nostre valutazioni annuali danno ai consumatori la possibilità di scegliere la piattaforma con il punteggio più alto che opera in un settore, contribuendo così a fare pressione sulle piattaforme affinché migliorino le loro condizioni di lavoro e i loro punteggi.

In questo modo, facciamo leva sulla solidarietà dei consumatori con gli alleati dei lavoratori nella lotta per condizioni di lavoro più eque. Al di là delle scelte individuali dei consumatori, i nostri punteggi possono contribuire a informare le politiche di approvvigionamento, investimento e partnership delle grandi organizzazioni. Possono servire come riferimento per le istituzioni e le aziende che vogliono assicurarsi di sostenere pratiche di lavoro eque.

Questa è la prima tornata di valutazioni Fairwork per l'Italia, ma ha delineato quattro percorsi di cambiamento (Fig. 4). Innanzitutto, ci siamo confrontati direttamente con le piattaforme che operano in Italia. La presenza internazionale di molte delle piattaforme analizzate ha facilitato un più rapido riconoscimento della valutazione da parte di queste piattaforme, in quanto avevano già partecipato alla valutazione della metodologia Fairwork

Figura 4: Percorsi di cambiamento di Fairwork



in altri Paesi. Nonostante alcune difficoltà iniziali, le piattaforme si sono poi dimostrate disponibili al dialogo e al confronto, sia inviandoci i documenti richiesti utili per l'analisi, sia partecipando successivamente agli incontri previsti per discutere la prima tornata di punteggi assegnati. Ci siamo inoltre impegnati con i sindacati per sostenere l'estensione della tutela legale a tutti i lavoratori delle piattaforme, il che ha portato a una maggiore attenzione nei confronti dei lavoratori delle piattaforme. Ciò è stato possibile anche grazie a una serie di incontri organizzati per promuovere la metodologia Fairwork e i risultati ottenuti da questa prima valutazione. Sono state infatti organizzate diverse conferenze con i rappresentanti delle piattaforme, dei sindacati e anche delle istituzioni. Un primo incontro si è svolto il 24 marzo 2022 in occasione di una conferenza sul futuro del lavoro dal titolo: "Nuove culture del lavoro. Occupabilità, welfare aziendale, smart work e piattaforme digitali". L'evento

ha visto la partecipazione di rappresentanti del Governo italiano. La discussione si è concentrata in particolare sulla natura ibrida del lavoro su piattaforma in Italia, tra spinte all'individualizzazione e richieste di tutele tipiche del lavoro dipendente. Un secondo momento di discussione si è svolto in occasione della conferenza internazionale sulla platform economy organizzata presso l'Università Sapienza di Roma (Il Lavoro su Piattaforma in Italia), sempre alla presenza di accademici e rappresentanti istituzionali. La conferenza, tenutasi a Roma il 24 maggio 2024, ha esaminato le sfide del mercato del lavoro in Italia e in Europa alla luce dell'economia delle piattaforme. In particolare, i relatori si sono concentrati sulla gestione algoritmica e sulle asimmetrie di potere tra lavoratori e piattaforme. Il nostro rating annuale potrebbe consentire ai consumatori di selezionare la piattaforma con il punteggio più alto all'interno di un settore, esercitando così una pressione sulle piattaforme per migliorare

particolare, i relatori si sono concentrati sulla gestione algoritmica e sulle asimmetrie di potere tra lavoratori e piattaforme. Il nostro rating annuale potrebbe consentire ai consumatori di selezionare la piattaforma con il punteggio più alto all'interno di un settore, esercitando così una pressione sulle piattaforme per migliorare le loro condizioni di lavoro e i loro punteggi. Questo approccio consente ai consumatori di agire come alleati dei lavoratori nel perseguimento di una gig economy più equa. Al di là delle decisioni dei singoli consumatori, le nostre valutazioni possono guidare le politiche di approvvigionamento, investimento e partnership delle grandi organizzazioni, fungendo da riferimento per le istituzioni e le aziende impegnate a sostenere pratiche di lavoro eque. Infine, i nostri principi vengono sviluppati e continuamente perfezionati attraverso una stretta collaborazione con i lavoratori e i loro rappresentanti. Le conoscenze acquisite sul campo, insieme al feedback di workshop, seminari e consultazioni con i lavoratori, guidano l'evoluzione sistematica dei principi di Fairwork per soddisfare le loro esigenze. Inoltre, mantenendo un impegno costante con i rappresentanti e i sostenitori dei lavoratori, miriamo a sostenere i lavoratori nel far valere

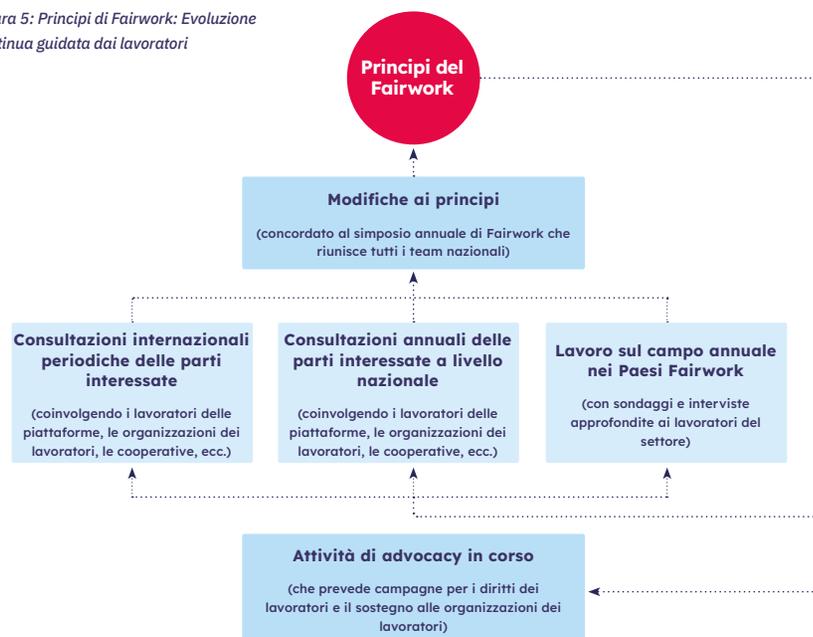
collettivamente i loro diritti e le loro esigenze.

Non c'è nulla di inevitabile nelle cattive condizioni di lavoro nell'economia delle piattaforme. Nonostante le loro affermazioni contrarie, le piattaforme hanno un controllo sostanziale sulla natura dei lavori che intermediano. I lavoratori che trovano lavoro attraverso le piattaforme sono in definitiva sempre lavoratori e non c'è motivo di negare loro i diritti e le tutele fondamentali di cui godono da tempo le loro controparti nel settore formale.

I nostri punteggi mostrano che l'economia delle piattaforme, così come la conosciamo oggi, assume già molte forme, con alcune piattaforme che mostrano maggiore attenzione alle esigenze dei lavoratori rispetto ad altre.

Ciò significa che non dobbiamo accettare che i bassi salari, le cattive condizioni di lavoro, l'iniquinà e la mancanza di agency e di voce in capitolo siano la norma. Ci auguriamo che il nostro lavoro, evidenziando i contorni dell'attuale economia delle piattaforme, tracci un quadro di ciò che potrebbe diventare.

Figura 5: Principi di Fairwork: Evoluzione continua guidata dai lavoratori



L'impegno per il lavoro equo e solidale

Nell'ambito di questo processo di cambiamento, abbiamo introdotto l'impegno Fairwork. Questo impegno sfrutta il potere delle politiche di approvvigionamento, investimento e partnership delle organizzazioni per sostenere un lavoro su piattaforma più equo.

Le organizzazioni come le università, le scuole, le aziende e gli enti di beneficenza che utilizzano il lavoro su piattaforma possono fare la differenza sostenendo pratiche di lavoro migliori, guidate dai nostri cinque principi del lavoro equo. Le organizzazioni che sottoscrivono l'impegno possono esporre il nostro badge sul materiale organizzativo. L'impegno prevede due livelli. Il primo è quello di sostenitore ufficiale di Fairwork, che comporta la dimostrazione pubblica del sostegno a un lavoro su piattaforma più equo e la messa

a disposizione del personale e dei membri di risorse per aiutarli a decidere con quali piattaforme impegnarsi.

Un secondo livello dell'impegno prevede che le organizzazioni si impegnino a modificare in modo concreto e significativo le proprie pratiche in qualità di partner ufficiali di Fairwork, ad esempio impegnandosi a utilizzare piattaforme con un rating migliore laddove sia possibile scegliere.

**ULTERIORI INFORMAZIONI
SULL'IMPEGNO E SULLE MO-
DALITÀ DI ADESIONE SONO
DISPONIBILI ALL'INDIRIZZO
FAIR.WORK/PLEDGE.**



APPENDICE

Sistema di punteggio Fairwork

Quali sono le aziende che rientrano nei principi del Fairwork?

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) definisce una "piattaforma digitale del lavoro" come un'impresa che media e facilita "lo scambio di manodopera tra diversi utenti, come imprese, lavoratori e consumatori".²¹ Ciò include i "mercati" digitali del lavoro in cui "le imprese stabiliscono le mansioni e i requisiti e le piattaforme li abbinano a un pool globale di lavoratori in grado di portare a termine le mansioni nei tempi previsti".²² I marketplace che non facilitano lo scambio di manodopera - ad esempio Airbnb (che mette in contatto i proprietari di alloggi con coloro che cercano di affittarli per brevi periodi) ed eBay (che mette in contatto acquirenti e venditori di beni) sono ovviamente esclusi dalla definizione. La definizione di "piattaforma digitale del lavoro" data dall'ILO è ampiamente accettata e comprende molti modelli di business diversi.²³

La ricerca di Fairwork riguarda le piattaforme digitali di lavoro che rientrano in questa definizione e che mirano a mettere in contatto i singoli fornitori di servizi con i consumatori del servizio attraverso l'interfaccia della piattaforma. La ricerca di Fairwork non riguarda le piattaforme che intermediano offerte di lavoro tra individui e datori di lavoro (sia a lungo termine che temporanee).

Fairwork distingue due tipi di piattaforme. La prima è quella delle piattaforme "basate sulla localizzazione", in

cui il lavoro deve essere svolto in un determinato luogo, come ad esempio consegnare cibo da un ristorante a un appartamento, accompagnare una persona da una parte all'altra della città o fare le pulizie. Queste piattaforme sono spesso chiamate "piattaforme di lavoro in conto terzi". La seconda è rappresentata dalle piattaforme di "cloudwork" in cui il lavoro può, in teoria, essere svolto da qualsiasi luogo tramite Internet.

Le soglie per il rispetto di ciascun principio sono diverse per le piattaforme basate sulla localizzazione e per quelle di lavoro in cloud, perché le piattaforme di lavoro basate sulla localizzazione possono essere valutate in base ai fattori di mercato, ai rischi e ai regolamenti locali che si applicano in quel Paese, mentre le piattaforme di lavoro in cloud non possono farlo perché (per loro natura) il lavoro può essere svolto da qualsiasi luogo e quindi si applicano fattori di mercato, rischi e regolamenti diversi a seconda del luogo in cui il lavoro viene svolto.

Le piattaforme oggetto della ricerca di Fairwork hanno diversi modelli di business, di ricavi e di governance, tra cui modelli basati sull'impiego, sul subappalto, sulle commissioni, sul franchising, sul lavoro a cottimo, sui turni e sugli abbonamenti. Alcuni di questi modelli prevedono che le piattaforme effettuino pagamenti diretti ai lavoratori (anche tramite subappaltatori).

Come funziona il sistema di punteggio?

I cinque principi del lavoro equo e solidale sono stati sviluppati attraverso un'ampia rassegna di ricerche pubblicate sulla qualità del lavoro, incontri con le parti interessate presso l'UNCTAD e l'ILO a Ginevra (con la

partecipazione di operatori di piattaforme, responsabili politici, sindacati e accademici) e incontri nei Paesi con le parti interessate locali.

Ogni Principio di Fairwork è suddiviso in due soglie. Di conseguenza, per ogni Principio, il sistema di punteggio consente di assegnare il primo punto corrispondente alla prima soglia e un secondo punto aggiuntivo corrispondente alla seconda soglia (vedi Tabella 1). Il secondo punto di ciascun principio può essere assegnato solo se è stato assegnato il primo punto per quel principio. Le soglie specificano le prove necessarie affinché una piattaforma riceva un determinato punto. Se non sono disponibili prove verificabili che soddisfino una determinata soglia, alla

piattaforma non viene assegnato quel punto.

Una piattaforma può quindi ricevere un punteggio Fairwork massimo di dieci punti. I punteggi Fairwork sono aggiornati su base annuale; i punteggi presentati in questo rapporto sono stati ricavati dai dati relativi ai mesi compresi tra novembre 2022 e aprile 2024, e sono validi fino ad aprile 2025. the scores presented in this report were derived from data pertaining to the months between November 2022 and April 2024, and are valid until April 2025.

Tabella 1: Sistema di punteggio Fairwork

| Principio | Primo punto | Secondo punto | Totale |
|---|--|--|--|
|  Principio 1: Paga equa |  Assicura che i lavoratori guadagnino almeno il salario minimo locale al netto dei costi. |  Assicura che i lavoratori guadagnino almeno un salario di sussistenza locale al netto dei costi. |  2 |
|  Principio 2: Condizioni di lavoro eque |  Mitiga i rischi specifici dell'attività. |  Garantisce condizioni di lavoro sicure e una rete di sicurezza. |  2 |
|  Principio 3: Contratti equi |  Fornisce termini e condizioni chiari e trasparenti. |  Garantisce che non vengano imposte condizioni contrattuali inique. |  2 |
|  Principio 4: Gestione equa |  Fornisce un giusto processo per le decisioni che riguardano i lavoratori. |  Fornisce equità nel processo di gestione. |  2 |
|  Principio 5: Rappresentanza equa |  Garantisce la libertà di associazione e l'espressione della voce dei lavoratori. |  Sostiene la governance democratica |  2 |

Massimo punteggio Fairwork possibile



Principio 1: Paga equa

1.1 - Assicura che i lavoratori guadagnino almeno il salario minimo locale al netto dei costi (un punto)

I lavoratori delle piattaforme hanno spesso ingenti costi legati al lavoro da coprire, come il trasporto tra un lavoro e l'altro, le forniture o il carburante, l'assicurazione e la manutenzione del veicolo.²⁴ I costi dei lavoratori a volte significano che il loro guadagno a casa può scendere al di sotto del salario minimo locale.²⁵ I lavoratori assorbono anche i costi dell'impegno extra di tempo, quando passano il tempo in attesa o in viaggio tra un lavoro e l'altro, o di altre attività non retribuite necessarie per il loro lavoro, come la formazione obbligatoria, che sono anche considerate ore attive.²⁶ Per raggiungere questo punto le piattaforme devono garantire che i costi legati al lavoro non spingano i lavoratori al di sotto del salario minimo locale.

La piattaforma adotta misure appropriate per garantire entrambi i seguenti aspetti:

- Il pagamento deve essere puntuale e completo.
- I lavoratori percepiscono almeno il salario minimo locale o il salario stabilito dal contratto collettivo di settore (a seconda di quale sia più alto) nel luogo in cui lavorano, nelle loro ore di lavoro, dopo i costi.²⁷

1.2 - Assicura che i lavoratori guadagnino almeno un salario di sussistenza locale al netto dei costi (un punto aggiuntivo)

In alcuni luoghi, il salario minimo non è sufficiente per consentire ai lavoratori di permettersi uno standard di vita di base ma dignitoso. Per raggiungere questo obiettivo, le piattaforme devono garantire che i costi legati al lavoro non spingano i lavoratori al di sotto del salario di sussistenza locale.

La piattaforma adotta misure appropriate per garantire quanto segue:

- I lavoratori percepiscono almeno un salario di sussistenza locale o il salario stabilito dal contratto collettivo di settore (a seconda di quale sia più alto) nel luogo in cui lavorano, nelle loro ore di lavoro, al netto dei costi.^{28, 29}

Principio 2: Condizioni eque

2.1 - Mitiga i rischi specifici dell'attività (un punto)

I lavoratori delle piattaforme possono incontrare una serie di rischi nel corso del loro lavoro, tra cui incidenti e infortuni,

materiali nocivi, crimini e violenza. Per raggiungere questo obiettivo, le piattaforme devono dimostrare di essere consapevoli di questi rischi e di adottare misure di base per mitigarli.

La piattaforma deve soddisfare i seguenti requisiti:

- Vengono fornite attrezzature e formazione adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dai rischi specifici della mansione.³⁰ Tali misure devono essere attuate senza costi aggiuntivi per il lavoratore.
- La piattaforma attenua i rischi del lavoro in solitaria fornendo un supporto adeguato e progettando i processi tenendo conto della sicurezza e della salute sul lavoro.

2.2 - Garantisce condizioni di lavoro sicure e una rete di sicurezza (un punto aggiuntivo)

I lavoratori delle piattaforme sono vulnerabili alla possibilità di perdere improvvisamente il proprio reddito a causa di circostanze esterne e inaspettate, come una malattia o un infortunio. La maggior parte dei Paesi prevede una rete di sicurezza sociale per garantire che i lavoratori non si trovino in condizioni di povertà improvvisa a causa di circostanze al di fuori del loro controllo. Tuttavia, i lavoratori delle piattaforme di solito non hanno diritto a tutele come l'indennità di malattia, a causa del loro status di contraenti indipendenti. In considerazione del fatto che la maggior parte dei lavoratori dipende dal reddito percepito grazie al lavoro su piattaforma, le piattaforme devono garantire che i lavoratori siano compensati per la perdita di reddito dovuta all'impossibilità di lavorare. Inoltre, le piattaforme devono ridurre al minimo il rischio di malattia e infortunio anche quando sono state adottate tutte le misure di base.

La piattaforma deve soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- Le piattaforme adottano misure significative per garantire che i lavoratori non debbano sostenere costi significativi a causa di incidenti, lesioni o malattie derivanti dal lavoro.
- I lavoratori devono ricevere un indennizzo per la perdita di reddito dovuta all'incapacità al lavoro commisurato al guadagno medio del lavoratore negli ultimi tre mesi.
- Se i lavoratori non sono in grado di lavorare per un periodo prolungato a causa di circostanze impreviste, la loro posizione sulla piattaforma non viene influenzata negativamente.
- La piattaforma attua politiche o pratiche che proteggono

la sicurezza dei lavoratori dai rischi specifici della mansione.³¹ In particolare, la piattaforma deve garantire che la retribuzione non sia strutturata in modo da incentivare i lavoratori ad assumere livelli di rischio eccessivi.

Principio 3: Contratti equi

3.1 - Fornisce termini e condizioni chiari e trasparenti (un punto)

I termini e le condizioni che regolano il lavoro sulla piattaforma non sono sempre chiari e accessibili ai lavoratori.³² Per raggiungere questo punto, la piattaforma deve dimostrare che i lavoratori sono in grado di comprendere, accettare e accedere alle condizioni del loro lavoro in ogni momento, e che hanno la possibilità di ricorrere legalmente se la controparte viola tali condizioni.

La piattaforma deve soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- La parte contraente con il lavoratore deve essere identificata nel contratto e soggetta alla legge del luogo in cui il lavoratore lavora.
- Il contratto/termini e condizioni sono presentati integralmente in un linguaggio chiaro e comprensibile per tutti i lavoratori.
- I lavoratori devono firmare un contratto e/o dare il consenso informato ai termini delle condizioni al momento dell'iscrizione alla piattaforma
- I contratti/termini e condizioni sono facilmente accessibili ai lavoratori in forma cartacea o tramite l'interfaccia dell'app/piattaforma in qualsiasi momento.
- I contratti/termini e condizioni non includono clausole che revocano i quadri giuridici prevalenti nei rispettivi Paesi.
- Le piattaforme adottano misure di protezione e gestione dei dati adeguate, responsabili ed etiche, definite in una politica documentata.

3.2 - Assicura che non vengano imposte clausole contrattuali abusive (un punto aggiuntivo)

In alcuni casi, in particolare nelle classificazioni di "appaltatore indipendente", i lavoratori corrono un rischio sproporzionato nell'impegnarsi in un contratto con l'utente del servizio. Possono essere responsabili di qualsiasi

danno che si verifichi nel corso del loro lavoro e, a causa di clausole abusive, possono essere impossibilitati a chiedere un risarcimento legale in caso di reclami. Per raggiungere questo punto, le piattaforme devono dimostrare che i rischi e la responsabilità di impegnarsi nel lavoro sono condivisi tra le parti.

Indipendentemente dalla classificazione dello status contrattuale del lavoratore, la piattaforma deve soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- Ogni lavoratore viene informato delle modifiche proposte in un linguaggio chiaro e comprensibile entro un periodo di tempo ragionevole prima che le modifiche entrino in vigore; le modifiche non devono annullare i benefici esistenti e le aspettative ragionevoli su cui i lavoratori hanno fatto affidamento.
- Il contratto/termini e condizioni non includono clausole che escludono la responsabilità per negligenza né esentano irragionevolmente la piattaforma dalla responsabilità per le condizioni di lavoro. La piattaforma adotta misure adeguate per garantire che il contratto non includa clausole che impediscono ai lavoratori di ricorrere in modo efficace alle rimostranze derivanti dal rapporto di lavoro.
- Nel caso in cui il lavoro della piattaforma sia mediato da subappaltatori: La piattaforma implementa un meccanismo affidabile per monitorare e garantire che il subappaltatore sia all'altezza degli standard previsti dalla piattaforma stessa in materia di condizioni di lavoro.
- Nei casi in cui si utilizza una tariffazione dinamica per i servizi, i dati raccolti e i calcoli utilizzati per assegnare il pagamento devono essere trasparenti e documentati in una forma disponibile per i lavoratori.

Principio 4: Gestione equa

4.1 - Fornisce un giusto processo per le decisioni che riguardano i lavoratori (un punto)

I lavoratori della piattaforma possono subire disattivazioni arbitrarie, essere esclusi dall'accesso alla piattaforma senza spiegazioni e potenzialmente perdere il proprio reddito. I lavoratori possono essere soggetti ad altre sanzioni o decisioni disciplinari senza la possibilità di contattare l'utente del servizio o la piattaforma per contestarle o impugnarle se le ritengono ingiuste. Per raggiungere questo punto, le piattaforme devono dimostrare che i lavoratori hanno la possibilità di ricorrere in modo significativo contro

le azioni disciplinari.

La piattaforma deve soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- Esiste un canale facilmente accessibile per i lavoratori per comunicare con un rappresentante umano della piattaforma e per risolvere efficacemente i problemi. Questo canale è documentato nel contratto e disponibile sull'interfaccia della piattaforma. Le piattaforme devono rispondere ai lavoratori in tempi ragionevoli. Esiste un processo che consenta ai lavoratori di appellarsi in modo significativo ed efficace a valutazioni basse, mancati pagamenti, problemi di pagamento, disattivazioni e altre sanzioni e azioni disciplinari. Questa procedura è documentata in un contratto e disponibile sull'interfaccia della piattaforma.³³
- In caso di disattivazione, la procedura di ricorso deve essere disponibile per i lavoratori che non hanno più accesso alla piattaforma.
- I lavoratori non sono svantaggiati se esprimono preoccupazioni o ricorrono a provvedimenti disciplinari.

4.2 - Fornisce equità nel processo di gestione (un punto aggiuntivo)

La maggior parte delle piattaforme non discrimina attivamente particolari gruppi di lavoratori. Tuttavia, possono inavvertitamente esacerbare le disuguaglianze già esistenti nella loro progettazione e gestione. Ad esempio, esiste una forte segregazione di genere tra i diversi tipi di lavoro delle piattaforme. Per raggiungere questo punto, le piattaforme devono dimostrare non solo di avere politiche contro la discriminazione, ma anche di cercare di rimuovere le barriere per i gruppi svantaggiati e di promuovere l'inclusione.

Le piattaforme devono soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- La piattaforma dispone di un'efficace politica antidiscriminatoria che definisce un chiaro processo per la segnalazione, la correzione e la sanzione della discriminazione dei lavoratori sulla piattaforma per motivi quali la razza, l'origine sociale, la casta, l'etnia, la nazionalità, il sesso, l'identità e l'espressione di genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o le convinzioni personali, l'età o qualsiasi altro status.³⁴
- La piattaforma ha adottato misure per promuovere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione all'interno della

piattaforma. Adotta misure pratiche per promuovere le pari opportunità per i lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati, comprese soluzioni ragionevoli per la gravidanza, la disabilità e la religione o le convinzioni personali.

- Quando le persone appartenenti a un gruppo svantaggiato (come le donne) sono significativamente sottorappresentate in un pool di lavoratori, cerca di identificare e rimuovere gli ostacoli all'accesso delle persone appartenenti a tale gruppo.
- Se vengono utilizzati algoritmi per determinare l'accesso al lavoro o la retribuzione o il tipo di lavoro e le scale retributive disponibili per i lavoratori che cercano di utilizzare la piattaforma, questi sono trasparenti e non comportano risultati iniqui per i lavoratori appartenenti a gruppi storicamente o attualmente svantaggiati.
- Dispone di meccanismi per ridurre il rischio che gli utenti discriminino i lavoratori di gruppi svantaggiati nell'accesso e nello svolgimento del lavoro.

Principio 5: equa rappresentanza

5.1 - Assicura la libertà di associazione e l'espressione della voce dei lavoratori (un punto)

La libertà di associazione è un diritto fondamentale per tutti i lavoratori, sancito dalla Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Il diritto dei lavoratori di organizzarsi, di esprimere collettivamente i propri desideri - e soprattutto di essere ascoltati - è un importante prerequisito per condizioni di lavoro eque. Tuttavia, il tasso di organizzazione dei lavoratori delle piattaforme rimane basso. Per raggiungere questo obiettivo, le piattaforme devono garantire le condizioni necessarie per incoraggiare l'espressione della voce collettiva dei lavoratori.

Le piattaforme devono soddisfare TUTTI i seguenti requisiti:

- Esiste un meccanismo documentato³⁵ per l'espressione della voce collettiva dei lavoratori che consente a TUTTI i lavoratori, a prescindere dallo status occupazionale, di partecipare senza rischi.
- Esiste una dichiarazione formale e scritta della volontà di riconoscere e contrattare con un organismo collettivo e indipendente di lavoratori o un sindacato, chiaramente comunicata a tutti i lavoratori e disponibile sulla

piattaforma di interfaccia.³⁶

- La libertà di associazione non è inibita e i lavoratori non sono svantaggiati in alcun modo per aver comunicato alla piattaforma le loro preoccupazioni, i loro desideri e le loro richieste, o per aver espresso la volontà di formare organismi collettivi di rappresentanza indipendenti.³⁷

5.2 - Sostiene la governance democratica (un punto aggiuntivo)

Sebbene i tassi di organizzazione rimangano bassi, le associazioni di lavoratori delle piattaforme stanno emergendo in molti settori e Paesi. Stiamo anche assistendo a un numero crescente di piattaforme cooperative di proprietà dei lavoratori. Per ottenere un'equa rappresentanza, i lavoratori devono avere voce in capitolo sulle condizioni del loro lavoro. Ciò può avvenire attraverso un modello cooperativo governato democraticamente, un sindacato formalmente riconosciuto o la possibilità di intraprendere una contrattazione collettiva con la piattaforma.

La piattaforma deve soddisfare almeno UNO dei seguenti requisiti:

1. I lavoratori svolgono un ruolo significativo nel governarlo.
2. In un documento scritto, disponibile in ogni momento sull'interfaccia della piattaforma, la piattaforma riconosce pubblicamente e formalmente un organismo collettivo indipendente di lavoratori, un comitato aziendale eletto o un sindacato. Questo riconoscimento non è esclusivo e, quando il quadro giuridico lo consente, la piattaforma dovrebbe riconoscere qualsiasi organismo collettivo significativo che richieda rappresentanza.³⁸

Creditie Finanziamenti

Fairwork è un progetto coordinato dall'Oxford Internet Institute dell'Università di Oxford e dal Centro di Scienze Sociali WZB di Berlino, e si avvale della competenza e dell'esperienza del personale del Centro per l'Accesso alla Conoscenza per lo Sviluppo (A2K4D) presso la School of Business dell'Università Americana del Cairo, della Audencia Business School, del Centro per la Valutazione dello Sviluppo e la Ricerca Scientifica Sociale (CREDI), del Centro per la Consulenza Sanitaria e lo Sviluppo della Comunità (CHD), Centro per la Ricerca sul Lavoro, CIPG Innovation Policy Governance, CREDI, Università De La Salle, FLACSO-Ecuador, Istituto per un'Economia Equa, Istituto Internazionale di Tecnologia dell'Informazione di Bangalore (IIITB), Università Internazionale di Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Università Luigi Gurakuqi di Scutari, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Phenix, Phenix, Phenix, Phenix, Phenix, Phenix, Phenix, Phenix. Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza Università di Roma, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, University of California College of the Law, San Francisco, University of Manchester e University of São Paulo.

Autori:

Andrea Ciarini, Marta D'Onofrio, Antonio Corasaniti, Massimo De Minicis, Salvo Leonardi

Team Fairwork:

ana Ababneh, Eisha Afifi, Wirawan Agahari, Iftikhar Ahmad, Tariq Ahmed, Shamarukh Alam, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka

Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Binghay, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaies, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapiszyz Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvisa Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzumukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Zoe Johnson, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlıdağ, Lucas Katera, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Zuzanna Kowalik, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ima Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Annika Lin, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Pablo Meseguer, Arabella Miller-Wang, Rusudan Mosesvili, Jamal Msami, Karol Muszyński, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda,

Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Michelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokon, Frederick Pobe, Daviti Omsarashvili, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Maria Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobe, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohana Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Isabella Stratta, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe

Revisori esterni del punteggio:

Alessio Bertolini and Oğuz Alyanak

Montaggio:

David Sutcliffe

Si prega di citare come:

Fairwork (2024) Fairwork Italy Ratings 2024: Oxford, Regno Unito; Berlino, Germania.

Si noti che questo rapporto contiene sezioni comuni ad altri rapporti Fairwork, in particolare il Fairwork Framework, parti della sezione Impact and Next Steps e l'Appendice.

Progettazione del rapporto:

One Ltd.

A COLLABORATION BETWEEN



FUNDED BY



Comunicazione e composizione tipografica:

Zoe Johnson

Finanziatori:

Questa pubblicazione nasce da una ricerca indipendente con il supporto di CGIL - Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori e UIL - Unione Italiana del Lavoro.

Un ringraziamento speciale a:

Joanna Barlow, Maisy Gills, Caroline Hampshire, Lucy Hennings, Philip Hind, Mark Malbas, Victoria Nash, Katia Padvalkava, Roz Pacey, Duncan Passey, Sara Spinks e David Sutcliffe dell'Università di Oxford per l'ampio supporto amministrativo fornito al progetto fin dal suo inizio. Il team del progetto è profondamente grato a Shakhlo Kakharova, Kirsten Schuettler e Lukas Sonnenberg del GIZ per il loro continuo sostegno e la loro guida nel portare il nostro lavoro alla fase successiva. Infine, vorremmo ringraziare un gran numero di lavoratori e gestori di piattaforme in Italia per averci aiutato a costruire la nostra piattaforma di valutazione. Tutto il lavoro di questo progetto è stato condiviso non solo dal nostro team di ricerca, ma anche dagli stakeholder su cui le nostre valutazioni hanno un impatto finale.

Dichiarazione di conflitto di interessi:

Nessuno dei ricercatori ha alcun legame con le piattaforme e il lavoro intrapreso non ha ricevuto alcun finanziamento o supporto in natura da alcuna piattaforma o altra azienda, e dichiariamo che non vi è alcun conflitto di interessi.

ENDNOTES

- Istat, 2024. Disponibile all'indirizzo https://www.istat.it/it/files/2024/02/StatisticaReport_Lavoratori-digitali_-21-02.pdf
- Ferrera M (1996) Il "modello meridionale" di welfare nell'Europa sociale. Rivista di politica sociale europea (6), 17-37.
- Guarascio, D., & Sacchi, S. (2018). Digital platform in Italy: an analysis of economic and employment trends. Roma: Inapp.
- Esping-Andersen, G., & Regini, M. (Eds.). (2020). Why deregulate labour markets? . Oxford: Oxford University Press; Ciarini, A., & Rizza, R. (2021). How stable is dualization? The case of labour market and antipoverty policies in Italy. Sociologia del lavoro(159), 89-110.
- Ciarini, A., & Rizza, R. (2021). How stable is dualization? The case of labour market and antipoverty policies in Italy. Sociologia del lavoro(159), 89-110.
- Ciarini, A., & Rizza, R. (2021). How stable is dualization? The case of labour market and antipoverty policies in Italy. Sociologia del lavoro(159), 89-110.
- Leonardi, S. (2018). Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten, Rough waters: European trade unions in a time of crises (pp. 87-116). Brussels: ETUI aisbl
- Ciarini, A., & Rizza, R. (2021). How stable is dualization? The case of labour market and antipoverty policies in Italy. Sociologia del lavoro(159), 89-110.
- Cirillo, V., Guarascio, D., & Parolin, Z. (2021). Platform work and economic insecurity: Evidence from Italian survey data. LEM Working Paper Series (2021/13); Purificato, I., Scelsi, A. A., Spinelli, C., & Emmenegger P. Hausermann S. Palier B. Seeleib-Kaiser M. 2012, (eds), The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies, Oxford: Oxford University Press; Senatori, I. (2020). Representing and Regulating Platform Work: Emerging Problems and Possible Solutions. National Report on Italy.
- Pais, I. (2019). La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca. Polis(1), 143-162; Arcidiacono, D., Borghi, P., & Ciarini, A. (2019). Platform work: from digital promises to labor challenges. Partecipazione e conflitto(3), 611-628.
- Arcidiacono, D., Borghi, P., & Ciarini, A. (2019). Platform work: from digital promises to labor challenges. Partecipazione e conflitto (3), 611-628.
- Bergamante, F., Della Ratta, F., De Minicis, M., & Mandrone, E. (2022). Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine INAPP-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia.
- Lucisano, M., Gualandi, S., & Iudicono, F. (2022). Don't gig up, never! Country update/Italy. Roma: Fondazione Brodolini.
- De Minicis, M. & Marocco, M. (2022) *Consistenza, caratteristiche e bisogni dei lavoratori delle piattaforme. Quali strategie regolative alla luce della proposta di Direttiva?*, Lavoro, Diritti, Europa (4).
- Lucisano, M., Gualandi, S., & Iudicono, F. (2022). Don't gig up, never! Country update/Italy. Roma: Fondazione Brodolini.
- Assodelivery is the employers' organisation of the Italian food delivery industry, comprising Deliveroo, Glovo, SocialFood and Uber Eats <https://www.helping.it/pulizie>
- Niebler V, Animento S. Organising fragmented labour: the case of migrant workers at Helping in Berlin. The Economic and Labour Relations Review. 2023;34(4):689-706. doi:10.1017/elr.2023.46; Koutsimpogiorgos N, Frenken K and Herrmann AM (2023) Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe. Journal of Industrial Relations 65(2) 156-184.
- jobby.works/about
- Istat (2023). Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica, esame delle proposte di legge C.141 Fratoini, C.210 Serracchiani, C.216 Laus, C.306 Conte, C.432 Orlando, C.1053 Ricchetti e C.1275 Conte in materia di giusta retribuzione e salario minimo.
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Organization. p. 31. Available at: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm.
- ILO 2021 report, p.107
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. Geneva: International Labour Organization. p. 1 Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm.
- Work-related costs include direct costs the worker may incur in performing the job. This may include, for instance, transport in between jobs, supplies, vehicle repair and maintenance, fuel, road tolls and vehicle insurance. However, it does not include transport to and from the job (unless in-between tasks) nor taxes, social security contributions or health insurance.
- The ILO defines minimum wage as the "minimum amount of remuneration that an employer is required to pay wage earners for the work performed during a given period, which cannot be reduced by collective agreement or an individual contract." Minimum wage laws protect workers from unduly low pay and help them attain a minimum standard of living. The ILO's Minimum Wage Fixing Convention, 1970 C135 sets the conditions and requirements of establishing minimum wages and calls upon all ratifying countries to act in accordance. Minimum wage laws exist in more than 90 per cent of the ILO member states.
- In addition to direct working hours where workers are completing tasks, workers also spend time per-

- forming unpaid activities necessary for their work, such as waiting for delivery orders at restaurants and travelling between jobs and undertaking mandatory training (i.e., training activities that must be completed for workers to continue accessing work on the platform). These indirect working hours are also considered part of active hours as workers are giving this time to the platform. Thus, 'active hours' are defined as including both direct and indirect working hours.
- 27 In order to evidence this, where the platform is responsible for paying workers the platform must either: (a) have a documented policy that ensures the workers receive at least the local minimum wage after costs in their active hours; or (b) provide summary statistics of transaction and cost.
- 28 Where a living wage does not exist, Fairwork will use the Global Living Wage Coalition's Anker Methodology to estimate one.
- 29 In order to evidence this, where the platform is responsible for paying workers the platform must either: (a) have a documented policy that ensures the workers receive at least the local living wage after costs in their active hours; or (b) provide summary statistics of transaction and cost data evidencing all workers earn a minimum wage after costs.
- 30 The ILO recognises health and safety at work as a fundamental right. Where the platform directly engages the worker, the starting point is the ILO's Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). This stipulates that employers shall be required "so far as is reasonably practicable, the work-places, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health", and that "where necessary, adequate protective clothing and protective equipment [should be provided] to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health."
- 31 The ILO recognises health and safety at work as a fundamental right. Where the platform directly engages the worker, the starting point is the ILO's Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). This stipulates that employers shall be required "so far as is reasonably practicable, the work-places, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health", and that "where necessary, adequate protective clothing and protective equipment [should be provided] to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health."
- 32 The ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, and the Domestic Workers Convention, 2011 (C189), Articles 7 and 15, serve as helpful guiding examples of adequate provisions in workers' terms and conditions, as well as worker access to those terms and conditions.
- 33 Workers should have the option of escalating grievances that have not been satisfactorily addressed and, in the case of automated decisions, should have the option of escalating it for human mediation.
- 34 In accordance with the ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation and applicable national law.
- 35 A mechanism for the expression of collective worker voice will allow workers to participate in the setting of agendas so as to be able to table issues that most concern them. This mechanism can be in physical or virtual form (e.g. online meetings) and should involve meaningful interaction (e.g. not surveys). It should also allow for ALL workers to participate in regular meetings with the management.
- 36 For example, "[the platform] will support any effort by its workers to collectively organise or form a trade union. Collective bargaining through trade unions can often bring about more favourable working conditions."
- 37 See the ILO's Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C087), which stipulates that "workers and employers, without distinction, shall have the right to establish and join organisations of their own choosing without previous authorisation" (Article 2); "the public authorities shall refrain from any interference which would restrict the right or impede the lawful exercise thereof" (Article 3) and that "workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority" (Article 4). Similarly the ILO's Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C098) protects the workers against acts of anti-union discrimination in respect of their employment, explaining that not joining a union or relinquishing trade union membership cannot be made a condition of employment or cause for dismissal. Out of the 185 ILO member states, currently 155 ratified C087 and 167 ratified C098.
- 38 If workers choose to seek representation from an independent collective body of workers or union that is not readily recognized by the platform, the platform should then be open to adopt multiple channels of representation, when the legal framework allows, or seek ways to implement workers' queries to its communication with the existing representative body.



Find out more

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://www.twitter.com/TowardsFairWork)