

Don't GIG Up, Never!

RAPPORTO FINALE

GIUGNO 2023



dontgigup.eu



Don't GIG Up, Never!

RAPPORTO FINALE

AUTORI

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

PARTNER DEL PROGETTO:

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it

UIL - Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it

UGT - Unión General de Trabajadores
www.ugt.es

IRES - Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu
<https://ut.ee/en>



La ricerca per questo rapporto è stata sostenuta dalla Commissione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione, con un finanziamento nell'ambito della call for tender VP/2020/004 (migliorare le competenze nel campo delle relazioni industriali). La responsabilità delle informazioni, delle opinioni, dei risultati e delle conclusioni o raccomandazioni espresse in questo rapporto è interamente dell'autore o degli autori. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle seguenti informazioni.

INDICE

PREMESSA.	
PROBLEMI E QUADRO DELL'ANALISI.....	1
RAPPORTO FINALE.	
RISULTATI ED ESITI SOCIALI.....	3
Caratteristiche e sfide delle piattaforme. Panoramica di cosa può essere definito piattaforma con i “nuovi sistemi operativi”	4
Perché concentrarsi in futuro sulle piattaforme di tipo 3 e 4? Combinazioni di mansioni dell'organizzazione umana ed automatizzata del lavoro	6
Concentrarsi sui nuovi sistemi operativi di lavoro. Modelli di business emergenti per le piattaforme di tipo 3 e 4	18
Dare la priorità ai lavoratori ed alle interazioni fra piattaforma ed individui rispetto ai processi ed agli strumenti digitali. Tutela dei lavoratori.	24
Conclusioni. Design organizzativo, quadri giuridici e proposte per le future politiche dell'UE	30
Riferimenti bibliografici	35

PREMESSA. PROBLEMI E QUADRO DELL'ANALISI

Il presente Rapporto finale fa parte del progetto “*Don't GIG Up, Never!*”. Il progetto, cofinanziato dalla Direzione generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione europea, mira a migliorare le competenze e le conoscenze sul ruolo che i sindacati e il dialogo sociale possono svolgere in materia di tutela dei lavoratori delle piattaforme, basandosi sulle conoscenze acquisite tramite il progetto “*Don't GIG Up!*” (2018-2020).

Il progetto “*Don't GIG Up, Never!*”, della durata di 24 mesi (2021-2023), combina ricerca documentale ed empirica per analizzare le caratteristiche e le sfide dell'economia delle piattaforme in una serie di Paesi selezionati, ovvero Italia, Germania, Francia, Spagna, Polonia, Estonia e Svezia.

Più precisamente, l'ambito del progetto è il lavoro svolto tramite le piattaforme di lavoro. All'inizio della ricerca, e seguendo la caratterizzazione proposta nel precedente progetto “*Don't GIG UP*”, tali piattaforme sono state suddivise in quattro gruppi in base alle loro attività principali, come da tabella sottostante.

Tabella 1. Classificazione delle piattaforme di lavoro adottata nei progetti “*Don't GIG up!*” e “*Don't GIG up, Never!*”¹

N.	Tipo di piattaforma	Esempi
1	Piattaforme per i servizi di trasporto passeggeri.	Uber, Lift, ecc.
2	Piattaforme per i servizi di consegna merci.	Deliveroo, Foodora, etc.
3	Piattaforme per i “lavoretti tradizionali” (giardinaggio, pulizie, <i>babysitting</i> , ecc.) nonché per i “servizi qualificati” (marketing, pubblicità, traduzioni, ecc.), eventualmente anche tramite aste.	Task Rabbit, Helpling, ecc.
4	Piattaforme che esternalizzano micro-mansioni, spesso svolte sul web, a un “ <i>folla</i> ” di lavoratori (piattaforme di <i>crowd-work</i>).	Amazon Mechanical Turk, ecc.

In particolare, il progetto “*Don't GIG Up, Never!*” intende approfondire le attività implementate con successo durante il progetto “*Don't GIG Up!*”, aggiornando i rapporti nazionali sullo stato dell'arte, rafforzando il partenariato all'interno del consorzio, aumentando la copertura geografica dell'azione, nonché ampliando i casi di studio e concentrandosi sulle piattaforme di lavoro che forniscono servizi diversi dal trasporto e dalla consegna, ovvero che rientrano nelle categorie 3 e 4 della Tabella 1.

¹ Una classificazione molto simile è stata adottata per le consultazioni sul pacchetto della Legge in materia di servizi digitali, ovvero: (i) consegna di cibo; (ii) servizio di richiesta autovettura con autista; (iii) traduzioni *online*, progettazione, sviluppo di *software* o micro-mansioni; (iv) servizi di pulizia, idraulici o servizi fai da te su richiesta; (v) altri tipi di servizi.

I risultati principali del progetto *'Don't GIG up, Never!'* comprendono:

- sette **Rapporti nazionali sullo stato dell'arte**² che forniscono un'analisi delle caratteristiche e delle sfide delle piattaforme di lavoro nei Paesi dell'UE coinvolti nel progetto. Ognuno dei sette rapporti ha lo scopo di aggiornare i risultati dei Rapporti sullo stato dell'arte del progetto *"Don't Gig Up!"* in tema di condizioni di lavoro e condizioni sociali dei lavoratori delle piattaforme, sui dibattiti politici e accademici nazionali, sugli sviluppi normativi e giurisprudenziali e sulle azioni delle parti sociali;
- sette **Rapporti su casi di studio nazionali**³ basati su ricerche empiriche qualitative, che prevedono una serie di casi di studio nazionali che indagano sulle piattaforme di lavoro attive a livello nazionale e che rientrano nelle categorie 3 e 4 della Tabella 1, in linea con l'ambito ristretto del progetto;
- tre **Seminari di apprendimento reciproco**⁴ finalizzati al confronto e alla discussione delle ricerche e delle pratiche con i *partner* del progetto, gli esperti e le parti interessate, con l'obiettivo di individuare le caratteristiche comuni delle piattaforme di lavoro analizzate e le raccomandazioni politiche.

Come fase conclusiva, i *partner* hanno elaborato il presente **Rapporto finale**, basato sulle fasi precedenti del progetto e finalizzato ad affrontare le caratteristiche delle piattaforme di tipo 3 e 4 a livello nazionale e comunitario, nonché le politiche e le strategie esistenti ed eventuali per le parti sociali, riassumendo i principali risultati con l'obiettivo di fornire raccomandazioni politiche.

Il secondo risultato finale del progetto è il **"Modello dei Termini e delle Condizioni del Servizio"**, un breve documento distinto e separato con un approccio di facile lettura ed adattamento che fornisce proposte di possibili miglioramenti agli attuali Termini e Condizioni delle piattaforme.

2 I Rapporti nazionali sullo stato dell'arte sono disponibili in <http://www.dontgigup.eu/resources/>

3 I Rapporti sui casi di studio nazionali sono disponibili in <http://www.dontgigup.eu/resources/>

4 Gli eventi del progetto sono riportati in <http://www.dontgigup.eu/events/>

RAPPORTO FINALE. RISULTATI ED ESITI SOCIALI

Il progetto “*Don’t GIG up, Never!*” si basa sui risultati del progetto “*Don’t GIG UP!*” e analizza le sfide dell’economia delle piattaforme per lo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle forme di occupazione, concentrandosi sulle piattaforme di lavoro che forniscono servizi diversi dal trasporto e dalla consegna⁵. Si concentra anche sulle iniziative delle parti sociali o degli attori e delle istituzioni statali per affrontare questi problemi ed elaborare soluzioni.

Le questioni relative alla natura e alle caratteristiche delle piattaforme sono state analizzate in modo approfondito nel precedente Rapporto finale del progetto “*Don’t GIG UP!*”. Nel presente Rapporto, il partenariato si propone di aggiornare le informazioni per i sei Paesi già coinvolti nella precedente iniziativa e di aggiungere informazioni sull’Estonia, Paese coinvolto nelle attività durante questo progetto⁶.

Il Rapporto finale del progetto “*Don’t GIG UP!*” fornisce un quadro definitorio dettagliato sulle piattaforme, presentando le caratteristiche e le sfide che sono ancora al centro del dibattito a livello europeo e in ogni Paese coinvolto nel progetto. Questo quadro è stato il riferimento teorico per la ricerca attuata in questo progetto. Nei paragrafi seguenti richiamiamo brevemente gli elementi fondamentali dell’analisi e suggeriamo ai lettori di fare riferimento a tale documento⁷ per un approfondimento completo.

5 Categorie 3 e 4 della Tabella 1

6 I Rapporti nazionali sullo stato dell’arte per entrambi i progetti sono disponibili sul sito web del progetto: <http://www.dontgigup.eu/>

7 *Don’t GIG UP*, Rapporto finale. Vedere la sezione “Riferimenti bibliografici” per il riferimento completo.

Caratteristiche e sfide delle piattaforme. Panoramica di cosa può essere definito piattaforma con i “nuovi sistemi operativi”

Le piattaforme sono definite da McAfee e Brynjolfsson (2017) “come un ambiente digitale a costo marginale quasi nullo di accesso, riproduzione e distribuzione”, caratterizzato in primo luogo da una bidirezionalità come mediatore tra diversi tipi di utenti, clienti o committenti e, in secondo luogo, dalla definizione di *standard* per i contributi. Le piattaforme si posizionano come intermediari poiché (Srnicek 2017, p. 43) sono “infrastrutture digitali che consentono a due o più gruppi di interagire”. Il mercato delle piattaforme digitali è caratterizzato da un gran numero di *partecipanti* (lavoratori, imprese delle piattaforme e imprenditori che acquistano beni/servizi). Ogni soggetto può teoricamente beneficiare del contratto più vantaggioso: le piattaforme digitali beneficiano, da un lato, delle richieste di lavoro e, dall'altro, delle richieste di servizi. La piattaforma digitale che gestisce i rapporti giuridici fa da tramite tra i lavoratori, l'azienda e il consumatore. Una caratteristica fondamentale è che l'impresa della piattaforma ha a che fare con un gran numero di richiedenti ed è interessata a soddisfare le esigenze di clienti e consumatori. Inoltre, oltre all'incontro tra domanda e offerta, gli strumenti coordinano le attività lavorative, ne misurano la qualità e prevedono le esigenze dei consumatori e dei venditori di beni/servizi. Al contempo, il ruolo che le piattaforme svolgono spesso va oltre l'intermediazione del mercato e presenta un utilizzo sbilanciato della tecnologia a favore della piattaforma stessa. Le piattaforme hanno anche strutture di investitori specifiche. La caratteristica della “capitalizzazione” delle piattaforme (Langley e Leyhson, 2016) si riferisce al fatto che le piattaforme si servono dei loro investimenti in infrastrutture - o dei relativi costi di affitto - principalmente a valere sul capitale di rischio, che attirano come oggetto di investimenti di rischio e come startup⁸. L'apporto di capitale di rischio alle piattaforme - nonostante i profitti per lo più negativi delle imprese - consente loro di perseguire strategie di crescita aggressive.

Sulla base di queste caratteristiche principali, si possono distinguere diversi tipi di piattaforme, secondo diverse tipologie di classificazione, come spiegato nel Rapporto finale del progetto “*Don't GIG Up*”. Le differenze tra le tipologie si spiegano con il fatto che si basano su caratteristiche diverse (ad esempio, la classificazione di Langley e Leyshon (2016) si basa principalmente sulla differenziazione dei mercati; la classificazione proposta da Srnicek (2017), invece, si basa sulle differenze dei modelli di *business* e delle attività della piattaforma che sono in primo piano nella tipologia; ecc.).⁹

Nei progetti “*Don't GIG Up*” e “*Don't GIG Up, Never!*” la ricerca si concentra sulle piattaforme in cui i servizi sono forniti sotto forma di lavoro. È importante ricordare che per Langley e Leyshon (2016), queste piattaforme di lavoro digitale si dividono, da un lato, in *sharing economy*, in cui le piattaforme mediano l'utilizzo di proprietà altrui e i servizi di lavoro associati, come i servizi di guida;

8 ILO (2021). World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Vedi, in particolare, la parte 1.5 “Financing the rise of digital labour platforms”.

9 Don't GIG UP, Rapporto finale, p. 6.

e, dall'altro, in *crowdsourcing*, in cui le aziende appaltano contratti a un *crowd* sulle piattaforme. Secondo Srnicek (2017), le *piattaforme di lavoro digitale* rientrano in una sola categoria, le piattaforme snelle, che comprendono tutti i modelli di *business* che forniscono lavoro, sia esso un servizio locale o un'attività informatica che può essere svolta più o meno in tutto il mondo.

Le caratteristiche specifiche dei modelli di *business* sviluppati dalle piattaforme di lavoro digitali rispetto alle caratteristiche generali delle piattaforme sono quelle già definite nel progetto “*Don't GIG Up*”:

- le piattaforme operano in un modello di “iper-esternalizzazione” (Srnicek, 2017, p. 76) in cui vengono esternalizzati sia i lavoratori che il capitale fisso o i costi di formazione;
- le piattaforme detengono due importanti *asset*: il *software* della piattaforma e l'analisi dei dati digitali;
- il lavoro viene solitamente esternalizzato e, inoltre, i lavoratori non sono considerati dipendenti, ma appaltatori indipendenti e autonomi che vengono retribuiti in base agli ordinativi;
- le piattaforme risparmiano una parte considerevole dei costi diretti della manodopera (come ferie pagate, premi per gli straordinari o giorni di malattia) e dei costi indiretti dei contributi previdenziali o della formazione;
- le piattaforme combinano questa strategia con una valutazione intensiva dei dati, che viene utilizzata per il controllo della qualità e del comportamento e per l'ottimizzazione dei processi tramite una gestione algoritmica;
- il *crowd working* digitale si divide in “micro-mansioni” e “crowd working creativo basato sul contesto”;¹⁰
- il *crowd working* creativo basato sul contesto si riferisce solitamente a mansioni di progettazione o di *marketing*;
- il *gig work* locale, che di solito è associato al contatto personale con un cliente, è più probabile che coinvolga requisiti generali per le attività del servizio, come la cordialità e l'attenzione nel contatto con il cliente.

¹⁰ ILO (2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work. Il rapporto (p. 16 e seq.) distingue dieci “categorie di mansioni” tipiche delle micro-mansioni: raccolta di dati come indirizzi o informazioni di contatto; categorizzazione di immagini o altri aspetti; accesso ai contenuti come la creazione di account; verifica e convalida dei dati o delle classificazioni; moderazione dei contenuti rispetto alle leggi o alle linee guida della piattaforma; ricerche di mercato e recensioni di prodotti, servizi o luoghi; supporto all'intelligenza artificiale e all'apprendimento automatico tramite la raccolta di materiale; trascrizione di informazioni da diversi media in forma scritta; creazione e modifica di contenuti tramite la produzione di nuovi design, la lettura di bozze o l'editing di materiali (l'aspetto creativo può anche essere classificato come lavoro creativo basato sul contesto).

Perché concentrarsi in futuro sulle piattaforme di tipo 3 e 4? Combinazioni di mansioni dell'organizzazione umana ed automatizzata del lavoro

I *partner* del progetto hanno cercato di mappare la presenza delle piattaforme nei loro Paesi, concentrandosi in modo specifico sulle piattaforme che forniscono servizi diversi dal trasporto e dalla consegna (piattaforme di tipo 3 e 4). Come si evince dai paragrafi seguenti, la mancanza di dati ufficiali e le diverse metodologie utilizzate nelle indagini o negli studi *ad hoc* realizzati per descrivere il fenomeno offrono dati nazionali non sempre comparabili e impediscono di avere una chiara visione d'insieme del fenomeno sia a livello nazionale che europeo.

Tuttavia, nonostante la mancanza di archivi esaustivi e considerando la frammentazione dei dati disponibili, gli scenari che emergono dalle indagini dei *partner* mostrano come le piattaforme di tipo 3 e 4 presentino combinazioni di organizzazione umana e automatizzata del lavoro che offrono spunti su come l'organizzazione del lavoro si sta evolvendo e potrebbe evolvere in futuro. Le piattaforme di tipo 3 e 4 sottolineano i quadri giuridici e l'organizzazione tradizionale del lavoro da prospettive diverse. Pertanto, familiarizzare con il loro *modus operandi* può essere utile per prevedere le sfide e concepire soluzioni adatte ad essere estese ad altri settori.

In **Italia** manca un archivio pubblico di piattaforme di tipo 3 e 4. Alcuni elenchi possono tuttavia essere ricavati da altre attività o studi.

L'esercizio di mappatura delle piattaforme, avviato dal Centro comune di ricerca (JRC) della Commissione europea all'inizio del 2017 (Fabo et al., 2017), ha individuato 200 piattaforme attive nei Paesi europei (UE-28), di cui 169 (84,5%) fondate in Europa e le restanti in altri Paesi (in particolare gli Stati Uniti)¹¹. Questa mappatura ha individuato solo cinque piattaforme fondate in Italia (*Be My Eye*, *GoPillar - ItTaxi*, *Starbytes* e *SupperShare*). Inoltre, la ricerca sul campo realizzata da Huws et al. (2019) ha fornito un elenco di 14 piattaforme come possibili opzioni di risposta per i lavoratori, con sede in Italia, tra cui due fondate in Italia, come *SOSartigiani*, un motore di ricerca per trovare lavoratori artigiani, e *Semplifiko*, una piattaforma che si occupa di servizi di assistenza e lavori domestici attualmente attiva solo a Torino e Milano. È difficile stimare il numero di piattaforme attive in Italia (Guarascio, 2018), mentre almeno un quarto delle piattaforme presenti in Europa sono operative anche nel nostro Paese. Secondo le più recenti rilevazioni basate su dati INAPP-PLUS, relative al periodo 2020-2021, i lavoratori delle piattaforme in Italia sono più di 500.000, pari all'1,3% della popolazione di età compresa tra 18 e 74 anni.

Segue un breve esame di alcune piattaforme attive che combinano i tradizionali lavoretti, i cosiddetti *gigs*, con i servizi qualificati (tipo 3) e le piattaforme di *crowd work* che esternalizzano le micro-mansioni (tipo 4).

¹¹ Per maggiori dettagli e dati aggiornati, vedi "Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work", disponibile in <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

Le piattaforme che forniscono servizi di cura e servizi domestici includono *Helping*, una piattaforma di intermediazione che mette in contatto i clienti con gli addetti alle pulizie autonomi, così come *LeCicogne*, che mette in contatto *babysitter* e tate con i clienti, seguendo la stessa logica di “*matchmaking*” (Faioli, 2018).

Le piattaforme stanno inoltre diventando sempre più una questione che preoccupa anche quelli che generalmente consideriamo “colletti bianchi” (Faioli, 2018 e 2021; Palier, 2019). Con un compenso simile, il “cottimo” cognitivo viene scomposto in micro-mansioni, come nel caso degli *Human Intelligence Tasks* (HITs) di *Amazon Mechanical Turk*. Sebbene gli HIT disponibili per l'Italia e per i lavoratori italiani siano meno numerosi rispetto ai residenti negli Stati Uniti, in Italia altre piattaforme offrono gli stessi servizi. Operatori quali *Clickworker*, *Microworkers* e piattaforme per rispondere a sondaggi *online* come *Toluna* e *Greenpanthera* offrono mansioni digitali poco qualificate a fronte di una retribuzione modesta e seguendo sistemi di valutazione e *feedback* (Pais, 2019).

Tra le piattaforme per le professioni *high-skill*, quelle che richiedono competenze elevate, alcuni operatori meritano di essere menzionati. Spesso, i servizi altamente qualificati possono essere forniti sia *online* che in presenza, come nel caso della piattaforma didattica *Schoolr*, con sede in Italia, dove laureati o insegnanti senza esperienza si iscrivono per offrire ripetizioni a studenti italiani e a piccoli gruppi mentre cercano un lavoro stabile (Pais e Gandini, 2020).

Allo stesso modo, le piattaforme dedicate alle professioni liberali tradizionali sono diventate sempre più comuni. Una revisione della letteratura pubblicata dal Parlamento europeo (Schmid-Drüner, 2016) riportava la piattaforma italiana per architetti *CoContest*. In effetti, fin dal suo lancio nel 2015 in Italia, la piattaforma *CoContest* (poi ribattezzata *GoPillar*) è stata oggetto di grandi polemiche ed è stata accusata dal Consiglio Nazionale degli Architetti e dal Consiglio Nazionale delle Professioni (CNAPP) di concorrenza sleale (Ferrigo, 2018). Su *GoPillar*, chiunque può lanciare un *contest online* per arredare o ristrutturare una casa, un locale o un negozio. Architetti e *designer* partecipano al *contest* proponendo i loro progetti e i migliori vengono retribuiti. In media, ci vogliono circa 4 giorni di lavoro e il premio medio è di circa 700 euro. Per chi deve ristrutturare la propria casa, *GoPillar* promette un risparmio del 20% rispetto ad un architetto tradizionale. *GoPillar* intermedia quindi la domanda di *designer* con le richieste dei potenziali clienti: i *designer* accettano la sfida di convincere i clienti presentando la propria idea progettuale in competizione con altri colleghi. Tuttavia, il Consiglio Nazionale degli Architetti e il CNAPP hanno contestato la piattaforma, utilizzando le norme dell'Antitrust per aprire un procedimento e sostenendo un'inchiesta parlamentare già nel 2015. Anche gli psicologi sono nel mirino di piattaforme terze che mettono in relazione le loro competenze ed esperienze con le esigenze e le necessità dei clienti. Oltre a un prelievo sui servizi venduti tramite la piattaforma, *Psychologionline.net* crea la possibilità di registrarsi gratuitamente con diversi piani di abbonamento mensile che comportano servizi aggiuntivi (ad esempio, un'agenda *online* e una rubrica telefonica dei pazienti) e, soprattutto, offrono una maggiore visibilità agli utenti *premium*, il che significa in definitiva distorcere il funzionamento del mercato.

In effetti, la fornitura o la vendita di servizi ai lavoratori delle piattaforme sembra uno strumento comune per aumentare le entrate, ma anche per attrarre i lavoratori. Ad esempio, *Digital Work City*, una piattaforma che si rivolge a esperti di informatica, *designer* ed esperti di *marketing*, mette a disposizione dei lavoratori delle piattaforme corsi di formazione, consulenze legali e persino servizi di *welfare* privato, ma per lo più in vendita e a pagamento. La piattaforma, che suggerisce opportunità di lavoro sulla base di parole chiave legate alle competenze dei lavoratori, si finanzia tramite prelievi sul cliente e sui lavoratori, e questi ultimi sono solitamente pari a una quota del 10% sul reddito.

Doc Servizi, una cooperativa di artisti, musicisti e tecnici affini, fornisce servizi quali consulenza legale, supporto per l'accesso a opportunità di finanziamenti pubblici, sicurezza dei pagamenti da parte dei clienti tramite un ufficio dedicato. Queste attività sono finanziate tramite un prelievo del 14% sui redditi dei lavoratori della piattaforma e la vendita di alcuni servizi a prezzo scontato (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Infine, ai margini del lavoro su piattaforma, vanno segnalati gli *influencer*. In Italia, alcuni studiosi (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) pongono l'accento sui creatori di contenuti e sugli *influencer*, chiedendosi se debbano essere riconosciuti come lavoratori e quindi tutelati di conseguenza. Mostrando sostegno o approvazione per determinati marchi, gli *influencer* generano reddito tramite la pubblicità, partecipando a interazioni economiche con tali marchi che coincidono con quelle di altri lavoratori atipici. In alternativa, è la piattaforma stessa a retribuire gli *influencer* per l'inserimento di pubblicità nei loro video. Se, da un lato, la remunerazione è calibrata sulla base della visibilità di ciascuno, dall'altro, non è prevista alcuna tutela per questi rapporti economici, che possono subire ritardi, cancellazioni del pagamento, modifiche unilaterali dei termini di utilizzo da parte della piattaforma, o bruschi blocchi degli *account*.

Nel 2019 è stata istituita un'associazione professionale di *influencer* (*Assoinfluencer*). Tra gli obiettivi elencati nel suo statuto, l'associazione intende tutelare gli *influencer* da requisiti eccessivi e restrizioni ingiuste imposte dalle istituzioni pubbliche o dai *social network*, e promuovere una campagna sui *social* per il riconoscimento dei *social network* come fonte primaria di aggregazione sociale e come *media* al pari di stampa e TV, e per il riconoscimento dei creatori di contenuti *online* come artisti. L'associazione professionale mira a difenderli dalle pratiche scorrette delle piattaforme e a garantire migliori prospettive di carriera, anche facendo pressione per il riconoscimento di questa attività come nuovo settore economico da inserire nel codice ATECO (*Il Mattino*, 2021). Finora non ci sono aggiornamenti sulle attività o le iniziative di questo sindacato.

Anche in **Germania** non esiste un elenco ufficiale delle piattaforme di lavoro. Finora non è stato possibile registrare completamente le piattaforme. Per questo motivo, la registrazione delle piattaforme è stata inserita come punto normativo a sé stante nel documento sui temi fondamentali del BMAS (vale a dire il Ministero del lavoro tedesco) in tema di lavoro equo su piattaforma ed è stata poi inserita anche nella proposta di Direttiva UE sul miglioramento delle condizioni di lavoro sulle piattaforme. Uno studio di Groen et al. (2021) offre una prima approssimazione del numero di piattaforme attive. Secondo questo

studio, in Germania sono attive 217 piattaforme di lavoro, di cui 50 hanno la loro sede centrale in Germania. Rispetto alle altre piattaforme dei Paesi europei, queste hanno le entrate più elevate, pari a circa un miliardo di euro.

Negli ultimi anni sono stati pubblicati diversi nuovi studi sul volume e sulle caratteristiche del lavoro su piattaforma in Germania. Questi studi differiscono notevolmente nei risultati. Due studi tedeschi sono stati commissionati dal BMAS in seguito al Libro Bianco "*Working 4.0*". Questi includono un sondaggio telefonico rappresentativo degli adulti di lingua tedesca con 10.000 partecipanti (Bonin e Rinne, 2017). Secondo questo sondaggio, al momento dello studio solo poco meno dell'1% degli intervistati svolgeva attività mediate da piattaforme a pagamento, sia nel lavoro *online* (0,3%) che sotto forma di servizi in sede (0,6%). In questo caso, la percentuale di uomini è maggiore di quella delle donne, la concentrazione è maggiore tra le coorti di età più giovani e il livello di istruzione è superiore alla media. Solo uno su tre dei lavoratori delle piattaforme registra guadagni regolari sulle piattaforme e la quota dell'attività come fonte principale di reddito è altrettanto bassa.

Sempre su incarico del BMAS, è stato condotto un "*Crowdworking Monitor*" basato su un sondaggio *online* con quasi 500.000 risposte (Serfling, 2018; 2019). Secondo questo sondaggio, la prevalenza del lavoro su piattaforma è del 6,9%, con il 2,3% degli intervistati che svolgeva un lavoro su piattaforma retribuito al momento del sondaggio. Il sondaggio mostra anche una chiara sovra-rappresentazione di lavoratori di sesso maschile, più giovani e meglio qualificati. Per il 28%, il lavoro su piattaforma è la principale fonte di reddito e il 41% lavora meno di 10 ore a settimana. La quota del lavoro in sede è solo leggermente superiore a quella del lavoro *online*; tuttavia, secondo questo studio, quasi il 28% delle attività presenta anche una combinazione di entrambe le forme. Valori significativamente più elevati della prevalenza del lavoro su piattaforma sono mostrati dallo studio COLLEEM commissionato dalla Commissione europea, condotto in due fasi come sondaggio su Internet (Pesole et al., 2018; Urzì Brancati et al., 2020). Come gli studi tedeschi citati, questi studi sono nati dall'interesse politico di ottenere maggiori informazioni in merito al lavoro su piattaforma per valutare meglio le potenziali esigenze normative. Uno dei principali risultati di questi studi è che il lavoro su piattaforma è meno importante come fonte principale di reddito, in quanto genera per lo più un reddito aggiuntivo accanto ad altre fonti di reddito (Serfling 2019; Baethge et al. 2019). Ciononostante, anche in questo caso si può osservare una crescente importanza del lavoro su piattaforma, sebbene questa vari notevolmente nelle diverse aree della piattaforma.

La diversità dell'economia delle piattaforme in Germania è elevata. Ciò è dimostrato dal fatto che le attività più frequentemente svolte tramite piattaforme includono attività diverse come l'affitto, i servizi di consegna, la sperimentazione di prodotti/la partecipazione a sondaggi, le attività informatiche e la scrittura di testi (Baethge et al. 2019: 15). Di conseguenza, *Airbnb* (affitti), *Lieferando* (consegna di cibo), *Freelancer* (soprattutto *IT-freelancing*), *Clickworker* (micro-mansioni) e *Testbirds* (*test di software*) sono indicate come le cinque piattaforme più utilizzate in questo studio (Baethge et al. 2019: 14) I risultati della ricerca finora disponibili indicano che anche le condizioni di lavoro nelle diverse aree dell'economia delle piattaforme differiscono. Ad esempio, le opportunità di guadagno sono migliori quanto più complesse sono le attività (Leimeister

2016; Serfling 2019). Al contempo, i lavoratori delle piattaforme con guadagni più elevati nel loro “lavoro principale” possono ottenere guadagni più elevati nel lavoro su piattaforma (Baethge et al. 2019: 24).

Quanto più complesse sono le attività della piattaforma, tanto più si fanno strada piattaforme che non offrono solo mansioni concrete, ma anche l'infrastruttura digitale tramite la quale i lavoratori (autonomi) della piattaforma possono fornire servizi in proprio. Questa categoria comprende anche, ad esempio, le attività dei creatori di contenuti (spesso definiti *influencer*). Questi lavoratori delle piattaforme spesso combinano diverse fonti di reddito oltre a quella diretta delle piattaforme (Hoose/Rosenbohm 2022). Al contempo, sono evidenti simili dipendenze dalle regole e dagli algoritmi delle piattaforme come in altri settori dell'economia delle piattaforme.

È proprio a causa di queste simili dipendenze che vi sono stati alcuni approcci all'articolazione degli interessi collettivi in questo settore (Hoose/Haipeter 2021). In questo contesto, ha attirato l'attenzione l'iniziativa “*YouTubers Union*” lanciata da un creatore di contenuti di YouTube. L'iniziativa è stata una reazione alle modifiche apportate alle regole pubblicitarie della piattaforma, che hanno fatto sì che i video postati su contenuti ora considerati pubblicità ostile o non consona (ad esempio, contenuti relativi ad armi o droghe, ecc.) non generassero più entrate pubblicitarie per il creatore di contenuti. Dalla metà del 2019, l'iniziativa ha ricevuto il sostegno del sindacato IG Metall. Insieme hanno dato vita alla campagna “*FairTube*”. Una delle argomentazioni era che la piattaforma video imponeva norme così concrete sul lavoro dei creatori di contenuti da renderli in definitiva dei falsi lavoratori autonomi. Tuttavia, il dialogo tra la campagna e YouTube si è rivelato difficile. Ciononostante, l'iniziativa continua il suo lavoro e consiglia ai creatori di contenuti di contattare l'ufficio del difensore civico del Codice di condotta sul *crowdsourcing* come opportunità per risolvere i conflitti con le piattaforme.

In **Francia** non esiste un archivio pubblico delle piattaforme digitali. Dalla legge finanziaria del 2016, rafforzata dalla legge contro le frodi fiscali del 23 ottobre 2018, le piattaforme devono comunicare alcune informazioni alle autorità fiscali (DGFIP), dettagliate nell'articolo 242 bis del Codice fiscale. Queste informazioni riguardano: i dati identificativi del gestore della piattaforma in questione, i dati identificativi dell'utente, lo *status* dell'utente (privato o professionale), l'importo totale lordo delle transazioni effettuate dall'utente durante l'anno solare precedente. Molte piattaforme non si sono conformate a questo requisito di legge e la qualità delle informazioni raccolte dall'amministrazione è spesso considerata di scarsa qualità. Inoltre, il registro non è pubblico (*Sénat, Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021*). Allo stato attuale, l'inventario delle piattaforme si basa sulla raccolta di informazioni sparse, spesso prodotte da società di consulenza private. In futuro, tuttavia, dovrebbe migliorare grazie alla creazione dell'ARPE (vedi sotto). Nel 2020 è stato inoltre creato un centro di competenza ufficiale sulla regolamentazione digitale presso il Ministero dell'Economia.

Oltre alle indagini europee condotte dal Centro comune di ricerca della Commissione europea (Brancati et al. 2020), un modulo *ad hoc* per l'indagine sulla forza lavoro dell'Istituto nazionale di statistica, l'INSEE, ha chiesto ai lavoratori

autonomi (soggetti che si dichiarano lavoratori autonomi o *manager* dipendenti, come occupazione principale) quali sono i vincoli che devono affrontare e le possibili fonti di dipendenza economica. Nell'indagine è stato chiesto ai lavoratori autonomi intervistati se avessero o meno utilizzato un intermediario.

La difficoltà principale delle informazioni statistiche raccolte sul lavoro delle piattaforme è l'eterogeneità delle fonti, che ostacola sia la qualità che la comparabilità delle informazioni. Tuttavia, emergono alcune convergenze. Ad esempio, prendendo in considerazione un campione di circa 200.000 lavoratori, si può notare che una bassa percentuale di lavoratori è costituita da donne (2% per i corrieri, 34% per gli autisti di vetture NCC), che c'è un'alta percentuale di lavoratori con un *background* d'immigrazione (32% per gli autisti di vetture NCC, 86% per i corrieri), che ci sono lunghi orari di lavoro (alta prevalenza di più di 50 ore a settimana/8 ore al giorno) e che c'è una schiacciante bassa anzianità di servizio nello *status* di lavoratore. La comparazione dei guadagni è inoltre resa particolarmente difficile dall'assenza di un'armonizzazione delle definizioni (guadagno lordo o netto, comprensivo o meno di tasse e spese operative, ecc.). Inoltre, le piattaforme hanno interesse a diffondere livelli di guadagno piuttosto elevati e, in generale, condizioni che riflettono bene il loro modello di *business*. Pertanto le informazioni sui guadagni non sono affidabili.

Con la recente creazione della nuova Autorità per le relazioni sociali della piattaforma per l'occupazione e del centro di competenza PEREN, si prevede un miglioramento della disponibilità e della qualità delle informazioni statistiche. Grazie alle elezioni organizzate per i settori delle consegne e del NCC, è stato ad esempio possibile calcolare il numero di lavoratori in questi due sotto-settori (122.000 nella primavera del 2022). Nella primavera del 2023, per la prima volta, sarà possibile pubblicare dati statistici sulla durata dell'attività e sul reddito dei lavoratori. Ciò deriva da un obbligo imposto alle piattaforme dalla Legge sull'orientamento alla mobilità del 26 dicembre 2019, che ha rafforzato gli obblighi delle piattaforme di mobilità nei confronti dei loro lavoratori, in particolare imponendo una maggiore trasparenza nella condivisione dei dati sull'attività. Ma sono interessati solo i lavoratori delle piattaforme di tipo 1 e 2.

Con riferimento alle piattaforme di tipo 4 (micro-mansioni), uno studio del 2019 (Le Ludec et. al. 2019) ha mostrato che in Francia erano attive sette piattaforme principali, almeno al momento dello studio. La piattaforma americana *Clixsense* (*ySense* dal 2020) e la piattaforma tedesca *Clickworker* sono le più grandi. Rappresentano oltre il 40% dei micro-lavoratori individuati nello studio. *Yappers.club* (ex *Foule Factory*) è la principale piattaforma francese di micro-lavoro. *Yappers.club* conta 50.000 lavoratori registrati. La piattaforma è unica nel suo genere in quanto opera solo con lavoratori situati in Francia (aree metropolitane e territori d'oltremare). Esiste un tetto massimo al fatturato dei lavoratori, per proteggere la piattaforma dal rischio di dipendenza economica (250 euro al mese (in un anno)). La piattaforma è interessante anche per il modo in cui il suo modello di *business* si è evoluto nel tempo. Inizialmente incentrata su una piattaforma poliedrica (*Foulefactory*), l'azienda si presenta oggi (dal lato *Wirk.io*) come una soluzione per la gestione delle operazioni di *back office* delle aziende (centri di elaborazione, gestione delle operazioni), ivi compresa la possibilità per i clienti di utilizzare la piattaforma *Yappers.club*.

In Francia si possono distinguere quattro tipi di piattaforme di tipo 3 che offrono servizi qualificati: piattaforme specializzate legate agli operatori “storici” dell’intermediazione di manodopera (in particolare utilizzati o acquisiti dagli operatori del settore del lavoro interinale); “piattaforme start-up” considerate “nativamente digitali”; intermediari collettivi che privilegiano una *governance* orizzontale e distribuita; “intermediari di consulenza”. Tra questi vi sono i “*premium talents*”, gruppi di *freelance* con un elevato livello di competenze, spesso creati da ex consulenti strategici e spesso di piccole dimensioni (Chagny et al. 2021). In Francia esistono 70 piattaforme di questo tipo (Chagny et al. 2021). Si stanno sviluppando intermediari del tipo collettivo decentrato di liberi professionisti. Due piattaforme sono rappresentative di questa tendenza: *collective.work* e *Hubl*. La particolarità di queste piattaforme è che propongono di riunire collettivi di *freelance* già esistenti, con un approccio di *governance* orizzontale.

Hubl è stata creata nel 2019. Si tratta di una piattaforma decentrata, il cui funzionamento si basa sulla tecnologia interoperabile SOLID (creata da Tim Berners Lee, il fondatore del web). L’originalità di *Hubl* è quella di federare collettivi di *freelance* che rimangono autonomi e di creare un effetto rete distribuito, grazie all’interoperabilità.

In Francia sono attive tre principali piattaforme di tipo 3 che si occupano di lavoretti tradizionali (ad esempio, giardinaggio, pulizie, *babysitting*, ecc.). Per il *jobbing* (ossia i lavori saltuari) sono attive almeno 12 piattaforme. Per il settore HORECA (vale a dire l'alberghiero ed il *catering*) sono attive almeno tre piattaforme principali. Per lo sport e il benessere, sono attive almeno 6 piattaforme. *Wecasa* è un tipico esempio di questo tipo di piattaforma. Tramite la piattaforma vengono forniti sei diversi tipi di servizi: pulizia, assistenza all’infanzia, bellezza, parrucchiere, massaggi, *coaching* sportivo. *Wecasa* ha più di 200.000 clienti e più di 300.000 visitatori al mese, il 90% dei quali sono donne. Il numero stimato di lavoratori della piattaforma è di 10.000 lavoratori registrati. Per quanto riguarda la politica di remunerazione, la piattaforma stabilisce i prezzi per evitare una pressione al ribasso sui prezzi qualora i lavoratori che utilizzano la piattaforma dovessero competere tra loro sui prezzi. Le tariffe si basano sul *feedback* dei professionisti in relazione alla situazione locale per ogni servizio fornito (confronto con le tariffe proposte dai professionisti che offrono i loro servizi). L’obiettivo non è quello di offrire servizi a basso costo.

In **Spagna** l’assenza di dati ufficiali ha impedito ai sindacati di conoscere il numero di piattaforme presenti nel Paese. Per quanto riguarda i dati statistici relativi all’economia delle piattaforme, è evidente la mancanza di informazioni, come evidenziato dal rapporto della Banca di Spagna.

Di solito, i sindacati tendono a suddividere l’ambito delle piattaforme digitali secondo uno schema che separa le sfere in vari tipi e sottotipi di piattaforme esistenti sul territorio nazionale: dalla finanza, alla salute e all’assistenza, ai lavori atipici o informali, alla mobilità urbana, tra gli altri. L’UGT è anche propensa a dividere le piattaforme in *online* e *offline* per comprendere in modo esaustivo le differenze che sono implicite tra di esse - spesso relative a questioni di prevenzione sanitaria, ma non solo. Nonostante settori come la mobilità urbana e la distribuzione e il trasporto di merci siano piuttosto rilevanti, nel presente

studio viene fatta una breve disamina di alcune piattaforme attive che offrono i “*traditional gigs*” (vale a dire i lavoretti tradizionali), i servizi qualificati (tipo 3), nonché le piattaforme di *crowd-work* che esternalizzano micro-mansioni (tipo 4).

In questo senso, per quanto riguarda le piattaforme di tipo 3, le piattaforme che forniscono servizi di cura e servizi domestici stanno crescendo in modo esponenziale. Tra queste vi sono *Senniors* e *Aiudo*, che fungono da piattaforma di intermediazione e mettono in contatto i clienti (o le famiglie) con badanti e addetti alle pulizie autonomi. *TopNanny* o *Yoopies*, piattaforme che mettono in contatto babysitter e tate con i clienti, seguono la stessa logica di “*matchmaking*”. Questo fenomeno è una conseguenza del contesto post-Covid 19, che ha aumentato il bisogno di assistenza a bambini, anziani, malati, ecc. a fronte delle carenze dei servizi pubblici. Come nello scenario italiano, in alcune di esse l'utente è obbligato ad assumere la persona in base al Regime Speciale per i Lavoratori Domestici (SETH), mentre in altre l'utente deve essere un lavoratore autonomo. La piattaforma stabilisce i requisiti: selezione del personale, tipo di contratto, valore delle ore di lavoro e sostituzione nel caso in cui il lavoratore non sia “idoneo”.

Con riferimento alle piattaforme di tipo 4, seguendo la stessa tendenza di altri Paesi europei, esse sono fortemente influenzate dal modello *Amazon Mechanical Turk*, in cui le micro-mansioni vengono messe all'asta o offerte a una moltitudine di lavoratori disponibili a prezzi estremamente bassi. In Spagna, *Lowpost* è una rappresentazione molto accurata del modo in cui piccoli pezzi o pacchetti di testo vengono lanciati sulla piattaforma sotto forma di asta a basso prezzo, aumentando la concorrenza tra i lavoratori registrati.

In Spagna, negli ultimi anni sono cresciute anche le piattaforme ad alta qualificazione. Le piattaforme che offrono personale formato in ingegneria per lo sviluppo di *software*, applicazioni mobili, siti *web* come *Yeeply*, così come quelle dedicate all'istruzione, come *SuperProf* o *Celebriti Edu*, o anche quelle dedicate alla finanza - *Fintech* (*Creditea*), *Insurtech* (*Divan*), *Legaltech* (*Easyoffer*), o *Proptech* (*Housefy*), hanno registrato tassi di crescita senza precedenti, con un numero stimato intorno alle 1.200 aziende. Di conseguenza, il modello delle piattaforme digitali, che come abbiamo visto interessa in modo esponenziale i lavoratori meno tutelati e i più giovani, si sta imponendo sempre di più all'interno dei settori altamente qualificati e sta espandendo la precarizzazione del lavoro.

Altri settori, come quello del tempo libero, sono monopolizzati in Spagna dall'esistenza di applicazioni come *FEVER*, che raggruppano l'intero spettro della cultura, del tempo libero e dell'intrattenimento. Sebbene il caso *FEVER* non replichi i tipici elementi di controversia legale condivisi dalle piattaforme digitali e ribaditi dai tribunali nazionali spagnoli (come l'errata classificazione dei lavoratori come autonomi), solleva la questione dell'esternalizzazione dei rischi e dei costi tramite il subappalto e i problemi transfrontalieri in termini di legislazione applicabile. Tuttavia, nuovi operatori digitali hanno beneficiato dell'industria dell'intrattenimento. Grazie alla riforma del Regio Decreto 1435/1985, che regola il rapporto di lavoro speciale degli artisti interpreti in spettacoli pubblici, nel 2022 è stata affrontata l'estensione del concetto di “artisti in spettacoli

pubblici”, che era stato reso obsoleto negli ultimi decenni. Questo adattamento tiene quindi conto delle nuove forme di realizzazione, produzione e presentazione del lavoro degli artisti, che si esprimono sui *social network*, nei *format* di streaming, nelle piattaforme video o nei contenuti *online*.

I sindacati sono stati protagonisti attivi nel denunciare all'Ispektorato del lavoro le pratiche scorrette delle piattaforme digitali, quando hanno agito in contrasto con la legislazione nazionale spagnola. Un caso emblematico è quello di *Senniors*, che nel 2021 è stata oggetto di una denuncia da parte dell'UGT e dell'Ispektorato del lavoro del governo spagnolo per aver pubblicizzato un servizio e aver cercato il profilo di una persona, seguendo le linee guida della piattaforma che stabilisce il valore orario e prende una commissione per l'organizzazione dell'attività. Nel 2022, anche *Lowpost* è stata oggetto di una denuncia da parte dell'UGT all'Ispektorato del lavoro a causa del suo modello di *business*.

In **Polonia**, i risultati del primo studio quantitativo in tema di lavoro su piattaforma condotto su un campione rappresentativo della popolazione¹² hanno mostrato che l'11% degli intervistati ha svolto almeno una volta in passato un lavoro utilizzando una piattaforma *online*, ma solo il 4% degli intervistati ha dichiarato di lavorare in questo modo regolarmente. Il lavoro su piattaforma in Polonia è stato svolto più spesso dagli intervistati più giovani: 22% nella fascia di età 18-24 anni e 14% nella fascia di età 25-34 anni e, tra coloro che hanno un'istruzione primaria e secondaria inferiore, 17% in ciascuna delle due fasce di età. Inoltre, vivevano più spesso in città più grandi (15% in città di 200.000-499.000 mila abitanti e 13% in città con più di 500.000 abitanti). Il lavoro su piattaforma è stato più frequentemente trattato come un lavoro secondario (71%), svolto in modo irregolare dalla stragrande maggioranza del gruppo. Ben un terzo (31%) dei lavoratori su piattaforma in Polonia ha dichiarato di non essere in grado di stimare il numero medio di ore lavorate a settimana.

Nonostante siano stati condotti diversi studi comparati internazionali di tutto rispetto in tema di lavoro su piattaforma in diversi Paesi europei (ad esempio Pe sole et al. 2018, Huws et al., 2019, Urzi Brancati et al., 2020), la Polonia è stata finora in gran parte omessa o presentata come un caso vuoto o quasi in termini di studi condotti (ad esempio Vaughan e Daverio, 2016, Commissione europea 2017, Eurofound 2019, Aleksynska 2021).

Le piattaforme di lavoro digitali polacche offrono opportunità di lavoro (commesse) di vario tipo in una varietà di settori, ivi compresi gli incarichi di colletti blu e bianchi, svolti in sede o *online*.

Fixly.pl offre l'accesso a incarichi, principalmente in sede, per operai e impiegati in un'ampia gamma di livelli di competenza e professioni: dagli addetti alle pulizie ai tuttfare, dagli idraulici agli elettricisti, fino agli insegnanti, agli architetti e agli avvocati. Copre servizi relativi alla casa e al giardino: progettazione, costruzione, decorazione, assemblaggio, manutenzione, riparazione; pulizia; manutenzione e riparazione di automobili; trasporti; eventi; salute e bellezza; formazione, istruzione e traduzione; consulenza finanziaria e legale; impaginazione e stampa. Altre piattaforme con un ambito e/o un *modus operandi* simili

¹² (n=844) di età compresa fra 18 e 65 tra luglio e settembre 2018 utilizzando la metodologia CAWI (Owczarek 2018)

le sono *oferteo.pl*, *zleca.pl*. Quest'ultima offre una stima del prezzo del servizio richiesto e pubblica fasce di prezzo per diversi tipi di servizi. Esistono anche piattaforme dedicate a un tipo di attività: ad esempio *batmaid.pl* o *pozamiatane.pl* si concentrano sui servizi di pulizia.

Vari tipi di lavoretti *on-line* per i "colletti bianchi" possono essere trovati tramite *Useme.eu*, una piattaforma per *freelance*. Offre incarichi di lavoro nelle seguenti categorie: siti *web* e negozi *on-line*; informatica e programmazione; multimedia e fotografia; mansioni d'ufficio; scrittura di testi, SEO (ottimizzazione dei motori di ricerca), *social media*; grafica, *design*, architettura; compiti per studenti.

Designer.pl offre uno spazio per *contest* di grafica, audio e video, marchi, loghi e slogan pubblicitari. I lavori che non hanno vinto i *contest* possono essere venduti dai loro autori sulla piattaforma o all'esterno.

Reachablogger.pl è una piattaforma specializzata nell'incontro tra editori di *social media* (*influencer*) e inserzionisti (clienti che cercano opportunità per pubblicare contenuti di *marketing*). Gli *influencer* guadagnano sviluppando e pubblicando testi o materiali video sui loro *media*, secondo gli ordini degli inserzionisti. La comunicazione e il regolamento delle transazioni tra le due parti sono gestiti dalla piattaforma. Piattaforme simili sono *Linkhouse.pl* e *Whitepress.pl*. Quest'ultima, che è diventata internazionale, offre incarichi non solo agli editori, ma anche ai giornalisti, e fornisce accesso gratuito ad articoli e *webinar*, oltre a corsi di formazione a pagamento.

L'applicazione *TaskHero*, gestita da *TakeTask*, che è stata utilizzata per il *crowdsourcing* di micro-mansioni (scattare una foto in un negozio, annotare il prezzo di un prodotto, agire come *mystery shopper*) simultaneamente da utenti in molte località disperse, rappresenta per i clienti di *TakeTask*, un modello di piattaforma basata sul *crowdwork*. Il suo equivalente a livello mondiale, popolare anche in Polonia, è l'applicazione *BeMyEye* gestita da Google.

In **Svezia** è difficile misurare con precisione lo sviluppo nel tempo e nello spazio del lavoro su piattaforma, perché manca qualsiasi forma di registro (pubblico) per le piattaforme. Inoltre, e in parte di conseguenza, non c'è accesso pubblico alle statistiche sul numero dei lavoratori su piattaforma e ai dati amministrativi per individuare le piattaforme di lavoro digitali.

Tuttavia, più di recente, sono diventate disponibili due fonti principali di dati. La prima fonte deriva da diversi sondaggi generali europei *online* che hanno incluso la Svezia (Brancati, et al. 2020), mentre la seconda fonte consiste in indagini condotte in Svezia e commissionate dal governo svedese (SOU, 2017, e Gullers, 2016) o dai sindacati (*Unionen*, 2019). Queste due fonti di dati sono più rilevanti, come ha sottolineato Anxo, "a causa dei gravi problemi di comparabilità dei dati nelle indagini europee (la mancanza di una definizione comune di lavoro su piattaforma e questioni metodologiche) che hanno portato a grandi variazioni nel numero stimato di lavoratori su piattaforma in Svezia. Nella sezione successiva ci concentriamo sui risultati delle due indagini svedesi sopra menzionate, che sono più comparabili" (Anxo, 2021). Il 27% nel trasporto di persone, nella consegna di beni/alimenti e nei servizi domestici; il 25% nelle attività amministrative e di supporto; il 22% nella cultura e nei *media*. Secondo l'83%

degli intervistati, il numero di incarichi svolti nell'anno di riferimento variava da 1 a 20 incarichi. Quasi la metà degli incarichi era inferiore alle 10 ore: ciò significa che più della metà dei lavoratori su piattaforma in Svezia può essere classificata come lavoratori *part-time* marginali per i quali il lavoro su piattaforma è principalmente un'occupazione secondaria, abbinata all'istruzione o a altri impieghi. Pertanto la maggior parte dei lavoratori su piattaforma in Svezia sembra avere altre fonti di reddito.

Con riferimento alle piattaforme di tipo 3 e 4, sono state censite circa venti piattaforme che forniscono lavoro in sede e *online*. Tra queste, diciassette aziende si presentano come intermediari, per cui i lavoratori della piattaforma sono classificati come lavoratori autonomi, e tre si presentano come datori di lavoro che assumono i loro lavoratori della piattaforma come dipendenti. Inoltre, solo quattro imprese di piattaforme hanno stipulato un contratto collettivo.

In **Estonia**, sebbene le piattaforme operanti a livello locale siano inserite nel Registro estone delle Imprese¹³, non esistono regolamenti comuni per la registrazione del lavoro su piattaforma. Pertanto, le statistiche più rilevanti relative al lavoro su piattaforma in Estonia si basano su due importanti indagini condotte dal *Foresight Center* (Arenaguseire Keskus, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, vedi anche Holts, 2018). Secondo queste indagini, circa un adulto su quattro in Estonia ha provato almeno una volta il lavoro su piattaforma. Si può stimare (in base ai dati delle indagini del 2018 e del 2021) che circa il 7-8% degli estoni di età compresa tra i 18 e i 64 anni (cioè circa 60.000 persone) lavora settimanalmente su alcune piattaforme, e il numero di persone che lavorano almeno una volta al mese su alcune piattaforme sembra essere in aumento. È passato dal 10,3% nel 2018 all'11,9% nel 2021. Ripetuta nel 2021, l'indagine ha confermato che la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme (oltre il 75%) lavora ancora sulle piattaforme solo a tempo parziale. Solo il 4,4% dei lavoratori considera il lavoro su piattaforma come unica fonte di reddito. Se si sommano il lavoro a tempo pieno, il lavoro non su piattaforma e il lavoro su piattaforma, alcuni lavoratori hanno un numero totale di ore di lavoro molto elevato (più di 60 ore a settimana). Tra coloro che hanno provato almeno una volta il lavoro su piattaforma, lo stipendio netto medio mensile è stato di 1.017 euro (nel 2021), inferiore allo stipendio netto medio dell'Estonia (1.255 euro).

Il lavoratore medio delle piattaforme in Estonia è un giovane di sesso maschile, di lingua russa, che vive nel nord o nel nord-est dell'Estonia e che ha un lavoro a tempo pieno nel settore dei servizi. Le caratteristiche dei lavoratori variano notevolmente a seconda del tipo di lavoro su piattaforma e a guidare il lavoro su piattaforma in Estonia è una combinazione di diversi fattori piuttosto che uno o due fattori di base.

Nel caso del lavoro su piattaforma, e in particolare di quello relativo alle tipologie 3 e 4 del presente studio, il fatto che l'Estonia sia uno dei Paesi più sviluppati nell'ambito dell'*e-governance* (*E-Government Development Index*) e dei sistemi *online* significa che gli estoni sono abituati ai servizi e al lavoro *online*. Poiché la maggior parte dei servizi pubblici importanti sono disponibili e utilizzati dalla maggioranza della popolazione, la popolazione e la forza lavoro esto-

¹³ <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

ne hanno un'elevata alfabetizzazione digitale e si adattano facilmente al lavoro su piattaforma che riproduce i servizi tradizionali e quelli interamente *online*. Ciò significa che l'attuale normativa del lavoro su piattaforma non si differenzia, ma incorpora i modelli utilizzati nei settori tradizionali. Questo aspetto verrà approfondito nella sezione successiva del presente rapporto. Oltre ai fattori tecnologici, il COVID-19 ha anche aumentato la fornitura di servizi informatici e professionali in Estonia. In un'intervista rilasciata nel 2022, Johanna Vallistu del Centro di Previsione estone ha affermato che le piattaforme più grandi e più discusse continuano a rientrare nei tipi 1 e 2 della classificazione del progetto: trasporto (Uber) e consegna (Bolt e Wolt). È difficile stimare le tendenze future a causa della mancanza di dati e di registrazione dei lavoratori. Alcune piattaforme più recenti includono "lavoretti tradizionali" più specializzati (tipo 3, ibidem), come i servizi di assistenza e cura (*caremate.ee*, *helpi.c.com/en*), i servizi sanitari e di consulenza (*minudoc.ee*) o legali (*hugo.legal/en*) e i servizi di *babysitting* basati sul web (*kideocall.com*). Queste includono anche piattaforme che mettono in contatto datori di lavoro e lavoratori per svolgere un'ampia varietà di mansioni tradizionali, principalmente di natura fisica (*treamer.com/it/Estonia*) (anche questa di tipo 3), e quelle che combinano lavoro fisico e *online* (*goworkabit.com*) o in cui tutte le mansioni sono svolte *online* (*wisestly.ee*) (tipo 3 e 4).

Dal 2022 esistono otto categorie principali per il lavoro su piattaforma in Estonia. La categoria 1 comprende i trasporti e la categoria 2 include la consegna di cibo o altri servizi di consegna, che sono stati analizzati nel precedente progetto "*Don't Gig Up*" (tipo 1 e 2). Le categorie da 3 a 6 comprendono: lavori domestici, servizi di assistenza alla persona, lavori d'ufficio e servizi professionali (tipo 3 nel progetto attuale dimostrato dai casi di studio di *Treamer*, *CareMate* e *GoWorkabit*). Le categorie 7 e 8 comprendono il lavoro amministrativo e il lavoro creativo o i servizi informatici (tipo 4 nel progetto attuale, dimostrato in parte da *Wisestly*).

Concentrarsi sui nuovi sistemi operativi di lavoro. Modelli di business emergenti per le piattaforme di tipo 3 e 4

La caratteristica più interessante delle piattaforme di tipo 3 e 4 è l'emergere dei loro modelli di *business*.

In **Italia** manca un'analisi teorica dei modelli di *business* per le piattaforme di tipo 3 e 4. Per quanto riguarda le piattaforme di tipo 3, un modello di *business* emergente si trova nella piattaforma *DIGITAL WORK CITY* sviluppata dalla *start-up White Libra S.r.l.* analizzata in questo progetto. Si tratta di un'industria di *software* che fornisce supporto alla contrattualizzazione del lavoratore, fornendo consulenza contrattuale e semplificando le procedure di negoziazione. *White Libra* si rivolge soprattutto a professionisti del digitale, del *marketing*, ai tecnici specializzati e anche a profili operativi come i *designer*, fornendo uno spazio e servizi di alto livello ai lavoratori per supportarli. Si tratta di un ambiente virtuale che facilita il lavoro agile, una "co-piattaforma", cioè una struttura digitale che, oltre a far incontrare la domanda e l'offerta dei singoli lavori, fornisce anche tutti i servizi e l'assistenza necessari per svolgere questo lavoro. Come un *co-robot* o una *co-IA*, *DIGITAL WORK CITY* è un'infrastruttura tecnologica che accompagna la persona che lavora, fornendole tutti i servizi di cui ha bisogno in tempo reale. L'ambizione della piattaforma è quella di essere un «*green-field*» per i lavoratori, offrendo flessibilità, e anche di sostenere le politiche attive, facilitando il ricollocamento dei lavoratori in caso di crisi aziendale. Tuttavia, esiste il rischio che *White Libra* possa essere considerata un'agenzia di lavoro interinale. La legislazione applicabile ai lavoratori della *DIGITAL WORK CITY* è la legislazione italiana del lavoro, oltre al contratto collettivo nazionale del settore terziario e ai contratti collettivi specifici a livello aziendale. La piattaforma fornisce anche informazioni ai consulenti locali per capire se ci sono eccezioni per i lavoratori stranieri. Per quanto riguarda il tipo di rapporto di lavoro con il lavoratore, la piattaforma può assumere lavoratori con contratto a lungo termine e a breve termine o *freelance*, in base alle loro preferenze e al tipo di progetto in cui saranno coinvolti. *White Libra* ha sviluppato un *recommender* che abbinava i dati del progetto (descrizione, obiettivi, costi, durata, ecc.) e dell'azienda (*budget*, contratti, settore, ecc.) con i dati dell'utente (competenze, agenda, informazioni personali, *portfolio*, ecc.). Il *matchmaking* viene effettuato anche con la pubblicazione di annunci di lavoro, la ricerca di consulenze e la richiesta di dati, ma le mansioni vengono assegnate ai lavoratori dal *project manager*. La politica retributiva è definita in base al tipo di contratto e la piattaforma calcola la discrepanza tra il costo del contratto e la somma dei valori dei lavoratori sulle singole mansioni. *White Libra* corrisponderà un *bonus* in caso di prestazioni superiori alle aspettative da parte dei lavoratori mentre, in caso di prestazioni insufficienti, *White Libra* discuterà internamente una soluzione per migliorare l'efficienza del lavoratore (*e-learning*, o un nuovo contratto, o nuovi incarichi, ecc.). *White Libra* offre fundamentalmente l'esternalizzazione delle risorse umane alle PMI e alle *startup* (reclutamento, contratti, gestione delle risorse umane) e la gestione dei *freelance* per le grandi aziende. *White Libra* offre anche un prodotto SaaS (*Software as a service*) per le aziende che vogliono costruire un ecosistema proprietario.

I modelli di *business* delle piattaforme di tipo 3 e 4 in **Germania** sono piuttosto diversi. Per quanto riguarda le piattaforme di tipo 3, le due piattaforme analizzate rappresentano strategie commerciali diverse. *Content.de* è un esempio di compiti più qualificati affidati a un *crowd*, con un settore di attività incentrato sulla creazione e la gestione professionale di contenuti testuali (Internet). Inoltre, la piattaforma offre ulteriori servizi, quali un servizio completo, in cui la piattaforma si fa carico dell'intero processo, dal *briefing* alla gestione dell'autore con il coordinamento e la valutazione del testo, i servizi di consulenza, l'analisi dei dati o le traduzioni, sia con un focus B2B che B2C. Le qualifiche di base degli autori vengono verificate tramite un *test* con domande sulla punteggiatura e l'ortografia e l'invio di un testo campione di 300-400 parole, dopo di che si decide come gli autori saranno valutati all'inizio. La retribuzione - e il prezzo del prodotto - è strettamente legata alla classifica degli autori. Sebbene ciò offra la possibilità di una strategia di alta qualità e alto prezzo, almeno per alcuni segmenti dei servizi, la piattaforma si descrive come un mercato per la creazione di testi a basso costo, che include una strategia di basso prezzo. Questo segna una tensione tra qualità e prezzo; tuttavia, al contempo, il modello di *business* di tali piattaforme dipende anche dalla volontà di lavoratori autonomi qualificati di offrire servizi qualificati a condizioni volatili, che per lo più forniscono solo guadagni aggiuntivi ad altre fonti di reddito.

Per l'altra piattaforma di tipo 3, *Helpling*, che intermedia servizi di pulizia, questa tensione è molto meno visibile, poiché in questo caso la strategia del prezzo basso - e del basso costo - domina nettamente. La piattaforma offre sia servizi B2B che, soprattutto, B2C basati su retribuzioni orarie basse, che oscillano tra i 12 e i 16 euro, da cui vengono detratte le commissioni della piattaforma pari al 25%, che in molti casi portano a guadagni inferiori al salario minimo nazionale tedesco. Pertanto questo modello di *business* si basa principalmente sul lavoro di donne immigrate per persone che hanno bisogno di un facile accesso al lavoro con soglie basse per entrare nel mercato del lavoro e che sono disposte ad accettare bassi guadagni almeno per un certo periodo di tempo.¹⁴ Senza un continuo afflusso di lavoro migrante, il modello di *business* sarebbe difficilmente sostenibile. D'altra parte, l'organizzazione del lavoro di pulizia nelle famiglie tramite piattaforme quali *Helpling* potrebbe ridurre la portata del lavoro sommerso.

La strategia di *business* della piattaforma di tipo 4 assomiglia al caso di *Helpling*. *Clickworker*, pur essendo membro del Codice di Condotta tedesco delle piattaforme come *Content.de*, privilegia chiaramente una strategia di basso prezzo e basso costo. Le aree di *business* della piattaforma sono la formazione in tema di IA e la *Data Science*, l'*e-commerce* (testi, descrizioni di prodotti, ecc.), il *crowdsourcing* mobile (*mystery shopping*) e i sondaggi *online* (ricerche di mercato e sondaggi di opinione). Per organizzare questi servizi, principalmente B2B, la piattaforma supporta gli appaltatori nella suddivisione di grandi progetti ad alta intensità di lavoro in piccoli pacchetti di lavoro, che vengono poi elaborati dalla piattaforma. Sebbene non sia stato implementato un sistema di classificazione, esiste un sistema di filtraggio che abbina determinati requisiti, come le competenze linguistiche, alle mansioni offerte. I clienti di solito

¹⁴ ISA (2021). *Helpling hilft nicht. Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen*, in: Altenried, Moritz et al. (Eds.): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

vogliono far quotare le mansioni che richiedono al prezzo più basso possibile, e la piattaforma trasmette ai clienti dati empirici proponendo un livello di retribuzione al quale si può presumere che si troverà un numero sufficiente di lavoratori della piattaforma per la rispettiva mansione in un periodo di tempo ragionevole. A causa dei bassi guadagni, la piattaforma stessa descrive le opportunità di guadagno tramite la piattaforma come un reddito aggiuntivo. D'altra parte, questo è ciò che rende la piattaforma interessante per i lavoratori autonomi, che possono realizzare un reddito aggiuntivo senza complicazioni contrattuali o altre formalità. In questo modo, il fatto che in Germania il lavoro su piattaforma sia utilizzato principalmente come fonte di reddito aggiuntivo è ciò che rende possibile e sostenibile il modello di *business* della piattaforma - finché i lavoratori della piattaforma accetteranno basse retribuzioni.

In **Francia**, stiamo assistendo a una forma di ibridazione tra operatori tradizionali e operatori di piattaforma. Questa tendenza è particolarmente evidente nelle piattaforme di servizi qualificati di tipo 3. Di fronte alle sfide poste dalla concorrenza degli intermediari delle piattaforme, sia nel proprio mercato che nella ricerca di talenti, gli operatori tradizionali stanno elaborando una serie di strategie. Per le aziende di servizi digitali, si tratta di creare piattaforme private progettate per attrarre talenti *freelance* e soddisfare le esigenze dei clienti, riducendo al contempo i costi di transazione. Questa è la strada intrapresa dalle principali società di consulenza, che stanno creando le proprie piattaforme di marca. Le agenzie di lavoro interinale, dal canto loro, hanno lanciato o acquisito piattaforme di intermediazione con risultati contrastanti, a causa della difficoltà di conciliare un'attività di lavoro interinale basata su un modello fisico e retribuito con quella di *freelance* virtuale e indipendente. Come spesso accade nei mercati in crescita con un numero sempre maggiore di operatori, si pone la questione della razionalizzazione per ragioni di costo e di efficienza operativa. In queste condizioni, è probabile che il mercato delle piattaforme di intermediazione *freelance* subisca un processo identico, con l'emergere di "super-intermediari" che si interporranno tra i clienti-utenti e gli intermediari delle piattaforme.

Un'altra tendenza molto interessante è lo sviluppo dei collettivi di *freelance*. Finora, i collettivi di *freelance* auto-organizzati hanno avuto difficoltà a posizionarsi in concorrenza con le grandi piattaforme capitalistiche di *freelance*. Queste piattaforme si concentrano principalmente sulla creazione di valore per il cliente, a scapito dei lavoratori, sui quali trasferiscono tutti i rischi. Al contrario, i collettivi di *freelance* sono progettati principalmente per consentire ai *freelance* di massimizzare le loro opportunità di trovare clienti ed organizzarsi collettivamente. Questo è in particolare il caso di una piattaforma come *Hubl*, ma anche di *Collective.work*.

In **Spagna**, *Lowpost* può essere considerata una piattaforma di tipo 4. Si presenta come un'azienda che ha a disposizione più di 65.000 autori per la creazione di quasi tutti i tipi di contenuti *online*. Pertanto offre lavori o pacchetti di testi sotto forma di aste al ribasso, stimolando la concorrenza tra i lavoratori iscritti in cerca di una remunerazione. Tuttavia, tutti i lavoratori sono *freelance*, per i quali l'azienda si assume la piena responsabilità e li sanziona se non riescono a consegnare i lavori secondo i suoi manuali e le richieste dei clienti. Inoltre, viene valutato dai clienti il lavoro svolto dai lavoratori della piattaforma.

Altre piattaforme che potrebbero essere considerate di tipo 4 sono *TaskRabbit*, che utilizza lo stesso sistema, ma è mirato ai lavori domestici e al montaggio di mobili. In secondo luogo, le piattaforme di tipo 3, come *Senniors*, *Aiudo* o *Cuidum*, orientano la narrazione verso l'aiuto alle famiglie nella ricerca di una persona adatta a prendersi cura degli anziani. La struttura del lavoro è simile, ma si differenzia da *Lowpost* per il fatto che il lavoratore non è autonomo, bensì in questo caso assunto dalle famiglie. Inoltre, stabilisce condizioni minime per il lavoratore e non si assume alcun rischio o obbligo nei suoi confronti.

Con riferimento al loro finanziamento e alla loro sopravvivenza, va rilevato che lo Stato e la Pubblica Amministrazione sono i principali investitori nelle piattaforme digitali. Aziende come *Yeeply* o *Lowpost* - entrambe oggetto dello studio - hanno potuto accedere a finanziamenti con sovvenzioni e sussidi pubblici, o anche con i fondi FESR dell'Unione Europea tramite sussidi e sovvenzioni per l'imprenditorialità, tra le altre tipologie. Questo elemento viene costantemente ribadito nelle piattaforme, forgiando il loro modello di *business*. I datori di lavoro lanciano sul mercato un'applicazione mobile, che di solito è stata realizzata tramite un investimento iniziale delle proprie risorse o tramite sovvenzioni e sussidi. Una volta che le piattaforme emergono e decollano, per la maggior parte sono tutte finanziate tramite sistemi di *round* di finanziamento da parte di aziende private o fondi di investimento. È il caso di *Senniors*, che due anni dopo la sua nascita, nel 2020, intascava 5 milioni di euro, già alla fine del 2022, da fondi di investimento di aziende sanitarie specializzate, banche e altre società private. Non è un fenomeno nuovo, tuttavia, che molte delle *startup* che nascono continuamente esauriscano i finanziamenti o non superino i primi anni di vita.¹⁵ Tuttavia, molte di esse non hanno solo un sostegno finanziario, ma hanno anche grandi aziende ed enti pubblici come clienti, il che le aiuta a restare sul mercato.

In **Polonia**, invece, si possono individuare tre principali modelli di *business* delle piattaforme di lavoro. Nel primo modello, che si può trovare in *Fixly.pl* o in *Oferteo.pl*, un fornitore di servizi (lavoratore) registrato sulla piattaforma paga per avere accesso alle offerte (richieste di servizi) pubblicate per un determinato periodo di tempo e la tariffa può comportare limitazioni al numero di offerte messe a disposizione o al numero di offerte a cui il fornitore di servizi può rispondere. In questo modello la piattaforma non interferisce con il rapporto contrattuale tra il fornitore di servizi e il cliente o con i suoi termini e condizioni, né si assume la responsabilità dell'accuratezza delle informazioni fornite dalle parti nelle loro offerte, né della qualità dei servizi che sono stati contrattati. Ciò che lo differenzia dalle bacheche *on-line* è l'utilizzo di un algoritmo per assegnare gli ordini (o le richieste di offerte) e stabilire le tariffe per accedere a determinati ordini (richieste di offerte).

Nel secondo modello di *business* ai fornitori di servizi (lavoratori) viene addebitata una percentuale sulla remunerazione delle transazioni concluse con successo tramite la piattaforma per la fornitura di un determinato servizio (completamento di una determinata mansione). Questo modello è utilizzato dalle piattaforme che mettono in contatto gli editori (*influencer*) o i giornalisti con gli inserzionisti: ad esempio, *Reachablogger.pl* addebita una tariffa forfettaria

¹⁵ Vera H., Lucía (2015). [Nueve de cada diez startups no llegan a los tres años de vida. Emprendedores, Cinco Días.](#)

del 15%, mentre *Whitepress.pl* addebita il 20% sul primo ordine e il 10% sugli ordini successivi effettuati per lo stesso cliente. In questo modello, oltre ad intermediare le parti, la piattaforma regola i conti tra di loro tramite un conto di deposito a garanzia o un accordo simile (quindi il cliente paga la piattaforma al momento dell'ordine, mentre l'appaltatore viene retribuito dalla piattaforma al completamento dell'incarico e alla sua approvazione da parte del cliente), e rimane il canale esclusivo di comunicazione tra di loro. *Useme.eu*, una piattaforma per *freelance* che segue lo stesso modello, guadagna inoltre sull'emissione di fatture per conto dei *freelance* che non hanno un'attività commerciale registrata, ma ne hanno bisogno per regolare i conti con i loro clienti, cosa che la piattaforma fa a pagamento.

Il terzo modello, rappresentato da *TaskHero*, si concentra sulla relazione bilaterale tra la piattaforma e i cosiddetti agenti. Gli incarichi vengono retribuiti in base alle tariffe stabilite da *TaskHero*, non vengono detratti costi e gli agenti si registrano gratuitamente. La piattaforma guadagna fornendo servizi a clienti come le aziende del settore FCMG (vale a dire i prodotti di largo consumo), e l'accesso alle informazioni di *marketing* ottenute attraverso il *crowd work* è solo una parte di questi servizi.

In **Svezia** se, da un lato, il modello di *business* delle piattaforme di tipo 4 non esiste, è interessante rilevare che le piattaforme di tipo 3 come *TaskRunner*, *Tiptapp* e *Yepstr* hanno assorbito l'intermediazione di quelli che un tempo erano i tradizionali lavoretti. Nel 2018, il governo svedese ha incaricato l'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro di realizzare un progetto pilota sotto forma di attività di vigilanza incentrata su queste nuove modalità di organizzazione del lavoro. L'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro ha effettuato 48 ispezioni, compresi i *follow-up*, nell'ambito del progetto pilota. In totale sono state inserite nel progetto 28 aziende, di cui otto società multicomparto e cinque piattaforme. A seguito di questo progetto, l'agenzia ha multato due delle aziende per non aver rispettato le proprie responsabilità in materia di ambiente di lavoro in quanto datore di lavoro. Le due società in questione erano *TaskRunner* e *Tiptapp*. In entrambi i casi, il Tribunale amministrativo svedese ha dato ragione alle aziende, affermando che non dovevano essere considerate datori di lavoro e quindi non erano responsabili dell'ambiente di lavoro dei *runner*. D'altro canto, *Yepstr* ha deciso di adattare il proprio modello di *business* assumendo direttamente i lavoratori che forniscono servizi tramite questa piattaforma, soprattutto in considerazione del fatto che nel 2020 l'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro ha criticato l'industria dei lavoretti e ha chiesto alle aziende di assumersi una maggiore responsabilità per l'ambiente di lavoro delle persone che prestano i servizi. Ciò ha consentito alla piattaforma di ottenere il consenso dell'opinione pubblica e dei politici svedesi.

Dei quattro casi di studio dell'**Estonia**, solo una piattaforma (*Treamer*) non è stata fondata in Estonia. Sebbene le altre tre differiscano per tipologia di lavoro (*Caremate* è un servizio di assistenza, *GoWorkaBit* si rivolge principalmente al lavoro di tipo fisico e *Wisestly* si rivolge principalmente al lavoro *online*), esse condividono delle similitudini nei modelli di *business* utilizzati. Molti estoni hanno un'attività in proprio (il 19% secondo i dati più recenti di un sondaggio SEB del 2019). Dal 2018, le autorità estoni hanno promosso l'opzione di un *account* imprenditoriale per gli imprenditori indipendenti per dichiarare il red-

dito di lavoro autonomo, ivi compreso il lavoro su piattaforma. In molti casi, le aziende estoni che operano su piattaforme richiedono (nel caso di *Caremate*) o almeno offrono (*GoWorkaBit* e *Wisestly*) al lavoratore la possibilità di lavorare come imprenditore. Nel caso di *CareMate*, i *caregiver* o i “lavoratori” della piattaforma sono tenuti ad avere una propria attività e ad assumersi la responsabilità dei propri clienti, che sono coloro che richiedono il servizio sulla piattaforma. In questo caso, il modello di business è B2B2C, in cui il lavoratore e la piattaforma interagiscono come imprese e il lavoratore fornisce il servizio al cliente.

Anche le piattaforme *GoWorkaBit* e *Wisestly* offrono il modello B2B2C se il lavoratore ha una propria attività, ma in molti casi la piattaforma negozia il contratto del lavoratore con l'azienda che commissiona il lavoro. Pertanto, il modello di *business* può anche essere B2B, in cui la piattaforma fornisce i lavoratori e l'azienda che impiega il lavoratore si assume la responsabilità di quest'ultimo come proprio dipendente con contratti a breve termine con l'azienda e il lavoratore. In entrambi i casi (quando un individuo è registrato come imprenditore o quando un'azienda assume un lavoratore dalla piattaforma) la piattaforma sposta la responsabilità di fornire il servizio sull'imprenditore o sull'azienda committente.

Treamer, che è una impresa di proprietà finlandese, è l'unico caso di studio estone che assume e registra direttamente i lavoratori nella piattaforma. In questo caso il modello di *business* è in gran parte B2C, in cui la piattaforma è l'azienda che fornisce e si assume la responsabilità dei lavoratori per fornire lavoro al cliente (in questo caso l'azienda che ha bisogno di lavoro a breve termine). I lavoratori della piattaforma di *Treamer* non dispongono di *account* imprenditoriali, poiché questi non sono compatibili con il modello di *business* finlandese. Pertanto, la piattaforma sostiene di assumersi una maggiore responsabilità nei confronti dei lavoratori, impiegandoli direttamente e rendicontando il lavoro svolto tramite la piattaforma.

Dare la priorità ai lavoratori ed alle interazioni fra piattaforma ed individui rispetto ai processi ed agli strumenti digitali. Tutela dei lavoratori.

Il Rapporto finale del progetto *Don't GIG up* ha già riconosciuto che il modello di *business* di molte piattaforme ha un *focus* globale o almeno internazionale. Ciò vale in particolare per le piattaforme di *crowd work* che possono operare in tutto il mondo, con l'unica condizione di utilizzare l'inglese come lingua di lavoro della piattaforma. Ciò solleva la questione del se e del come le piattaforme si adattino alle istituzioni e alle normative nazionali o locali e del se le piattaforme di diversi Paesi presentino caratteristiche diverse nell'organizzazione del lavoro.

L'aggiornamento dello stato dell'arte delle iniziative politiche nei diversi Paesi sottolinea ancora questo aspetto e non offre molti aggiornamenti rispetto ai risultati precedenti.

Inoltre, la maggior parte delle riflessioni, delle iniziative politiche e delle azioni di base volte a tutelare i diritti dei lavoratori delle piattaforme e a rendere più trasparenti i modelli di *business* delle piattaforme si concentra sulle piattaforme di tipo 1 e 2, con le piattaforme di consegna che continuano a monopolizzare il dibattito.

Segue una breve disamina di alcuni problemi per i lavoratori delle piattaforme, relativi ai lavoretti tradizionali e ai servizi qualificati (tipo 3) e alle piattaforme di *crowd work* che esternalizzano le micro-mansioni (tipo 4). Tuttavia, le principali iniziative condotte dai movimenti di base e dai sindacati negli ultimi anni hanno riguardato le condizioni di lavoro nelle piattaforme di consegna di beni. Lo sviluppo della giurisprudenza e le iniziative di base riguardano quasi esclusivamente i *rider* e le piattaforme di consegna.

In **Italia**, nonostante i cambiamenti tecnologici sperimentati in tutta Europa e il dibattito sullo *status* sociale ed economico dei cosiddetti *gig workers*, il concetto di lavoro continua a essere una pietra miliare per le iniziative e le richieste della *gig economy*, e il dibattito pubblico e politico si concentra ancora quasi esclusivamente sulle piattaforme di consegna e trasporto passeggeri. La legge n. 128/2019, che modifica il Decreto legislativo 81/2015 (*Jobs Act*), ha istituito due diversi regimi per i lavoratori delle piattaforme. Il primo regime più ampio (nuovo articolo 2, comma 1, del *Jobs Act*) riguarda i cosiddetti lavoratori etero-organizzati (cioè i lavoratori la cui attività è prevalentemente personale, continuativa e unilateralmente "organizzata dal committente") "mediante piattaforme". A queste condizioni, i lavoratori delle piattaforme rimarranno para-subordinati, pur vedendosi applicare le tutele dello *status* di lavoratore. Il secondo regime più ristretto (nuovo Capo V bis, cioè art. 47 e seguenti del *Jobs Act*) elenca una serie di garanzie lavorative solo per i "*rider* autonomi che consegnano merci con veicoli a due ruote nelle aree urbane" (misure di SSL; divieto per le piattaforme di ridurre le opportunità di lavoro a causa del rifiuto delle consegne; disposizioni in materia di retribuzione, ad esempio il divieto di pagare a cottimo, ecc.). Va rilevato che questa norma conferma l'attenzione del legislatore per le piattaforme di consegna merci, lasciando aperte molte questioni sulla regolamentazione delle piattaforme di lavoro che forniscono

servizi diversi. Tuttavia, con queste riforme, il legislatore ha cercato di risolvere il problema dell'errata classificazione dello *status* occupazionale.

Il quadro normativo italiano è ancora oggetto di un complesso processo di riforma. In particolare, anche su indicazione dei giudici del lavoro (C. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, il cosiddetto caso *Foodora*), il legislatore italiano ha incluso i *gig-worker* all'interno dell'ambito di applicazione personale previsto dall'articolo 2 della legge n. 81 del 15 giugno 2015 (ossia un regime speciale che si estende a qualsiasi rapporto di lavoro autonomo, avente caratteristiche di rapporto di lavoro subordinato, con l'applicazione delle tutele del lavoro - retribuzione, previdenza sociale, maternità, orario di lavoro, ecc.). La dottrina maggioritaria è in linea con questo punto di vista protettivo (Carabelli, Spinelli, 2019, tra gli altri). Esistono anche analisi giuridiche incentrate su un'altra prospettiva (Faioli, 2017, 2020 e 2023): si presume che i lavori svolti tramite le piattaforme digitali - nel caso specifico delle attività lavorative svolte per aziende della *gig economy* che consegnano merci (ad esempio *Deliveroo*, *Foodora*, *Just Eat*, ecc.) o forniscono servizi a individui e famiglie (ad esempio *Vicker*, *Task Rabbit*, ecc.) - rientrino nell'ambito del lavoro interinale ai sensi della Legge italiana n. 81 del 15 giugno 2015 e 276 del 10 settembre 2003. La piattaforma digitale (ad esempio *Foodora*) coordina, co-gestisce, monitora, insieme al committente (ristoranti, pizzerie, ecc.) e, in alcuni casi, sanziona il lavoratore/*rider*, al fine di soddisfare una richiesta dell'utente (ad esempio un ristorante o un bar che si iscrive alla piattaforma) in relazione alla consegna di cibo ai clienti. In questo modo, i gestori dei ristoranti non si avvalgono di un dipendente, ma di un lavoratore interinale accedendo alla piattaforma digitale (*Foodora*). Ciò comporta un duplice spostamento concettuale: da un lato, *de iure condendo*, se la piattaforma digitale (*Foodora*, *Deliveroo*, ecc.) diventasse un'agenzia di lavoro interinale, sarebbe soggetta alle disposizioni di cui alle leggi n. 81/2015 e 276/2003 (con alcune necessarie modifiche di legge in materia di sanzioni e di rinvii alla contrattazione collettiva); dall'altro (e questo è l'aspetto più importante della presente analisi), tale piattaforma digitale (*Foodora*, *Deliveroo*, ecc.) entrerebbe a far parte della rete unificata (o, meglio, unitaria) delle politiche attive del lavoro, essendo abilitata a partecipare alle attività di *job placement* (collocamento) e di *matchmaking* (cioè di incontro tra domanda e offerta di lavoro) in relazione sia ai lavori tradizionali (come già noto) sia ai lavori della *gig economy*. Ora, ammesso che il lavoro svolto tramite piattaforme digitali (come nel caso di *Deliveroo*, *Foodora*, ecc.), specificamente finalizzato alla consegna di beni, possa essere considerato come lavoro interinale, occorre evidenziare che, almeno *de iure condendo*, il legislatore italiano e comunitario dovrebbe discostarsi da questo aspetto per: (i) estendere ai lavoratori di tali piattaforme digitali una serie di misure di tutela giuslavoristica, previdenziale e sindacale già consolidate, facendo riferimento alla contrattazione collettiva per la definizione di alcuni aspetti relativi alle retribuzioni e al costo del lavoro; e (ii) cogliere l'opportunità di migliorare l'occupabilità tramite la promozione di meccanismi di *matchmaking* intelligenti ed efficienti. Tale teoria nasce dall'idea che, per quanto riguarda il lavoro svolto tramite le piattaforme digitali, sia necessario introdurre un insieme di norme specifiche che facciano riferimento alla legislazione sul lavoro interinale (*market design*).

La capacità dei sindacati italiani di stabilire – tramite la contrattazione collettiva - un livello salariale per i *gig-worker* o anche forme di tutela è stata espressa

dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per la Logistica, il Trasporto Merci e le Spedizioni nel 2017 e nel 2021. È stata implementata una nuova posizione (cioè il “ciclofattorino”) con l’idea di applicare tutele rispetto ai dipendenti di tale settore industriale. Tali tutele sono proporzionali, *pro-rata* e legate alle specifiche mansioni temporanee (vedi CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni e relativo Protocollo del 20 novembre 2020). Come si può notare, anche i sindacati italiani si sono concentrati solo sui lavoratori delle piattaforme di consegna merci, trovando difficoltà a rivolgere le loro attività verso le piattaforme di tipo 3 e 4, che finora sono rimaste fuori dal loro radar. Un’eccezione è rappresentata dalla piattaforma italiana di *babysitting*, *Le Cicogne*, che applica il contratto (NCBA) del Lavoro domestico.

In **Germania** non sono ancora stati stabiliti nuovi regolamenti in tema di lavoro su piattaforma. Tuttavia, i responsabili politici hanno continuato a portare avanti alcuni dei processi avviati nel Libro bianco “*Working 4.0*” del BMAS. Tra questi, il miglioramento dei dati sulla diffusione e sulle forme di lavoro su piattaforma e la creazione del “*Think Tank Digital Working Society*”, che intende intensificare il dialogo sociale e politico in tema di lavoro su piattaforma. Un risultato fondamentale di questo dialogo è rappresentato dai “Punti fondamentali per un lavoro equo nell’economia delle piattaforme” del BMAS, che il Ministero del Lavoro ha pubblicato alla fine del 2020 e che è destinato a definire il quadro di riferimento per ulteriori iniziative politiche e normative giuridiche (BMAS, 2020). Nello specifico, il documento del BMAS individua diverse aree di regolamentazione che dovrebbero “garantire il lavoro equo nell’economia delle piattaforme” e stabilire “condizioni di parità”:

- i. inserire i lavoratori autonomi delle piattaforme nel regime pensionistico stabilito per legge e coinvolgere le piattaforme nel versamento dei contributi;
- ii. esaminare se e in che modo la copertura assicurativa contro gli infortuni può essere migliorata;
- iii. fornire la possibilità ai lavoratori autonomi delle piattaforme di organizzarsi e negoziare congiuntamente le condizioni di base della loro attività con le piattaforme;
- iv. introdurre uno spostamento dell’onere della prova nelle cause legali per chiarire lo *status* di dipendente, abbassando così la soglia di inibizione per i lavoratori delle piattaforme a far valere i propri diritti in tribunale;
- v. consentire ai lavoratori delle piattaforme di portare le proprie valutazioni su un’altra piattaforma, limitando così la dipendenza dalle singole piattaforme;
- vi. disincentivare determinate pratiche contrattuali da parte delle piattaforme, ad esempio fissando periodi minimi di preavviso;
- vii. garantire che i termini e le condizioni generali che sono unilateralmente dannosi per gli operatori delle piattaforme possano essere rivisti in tribunale in modo più semplice e meno complicato;
- viii. stabilire obblighi di trasparenza e comunicazione per tutti gli operatori delle piattaforme al fine di migliorare la situazione dei dati nell’economia delle piattaforme.

L'aspetto del coinvolgimento nel sistema di sicurezza sociale è stato introdotto nell'accordo di coalizione dell'attuale governo federale, sia sotto forma di un accesso più facile per i lavoratori autonomi all'assicurazione contro la disoccupazione, sia sotto forma di integrazione dei lavoratori autonomi nel sistema pensionistico di vecchiaia. Questi cambiamenti interesserebbero molti lavoratori delle piattaforme di tipo 3 e 4, almeno quelli che guadagnano il loro reddito principale con il lavoro sulla piattaforma.

Inoltre, le sentenze del Tribunale federale del lavoro (BAG) in tema di lavoro su piattaforma hanno messo in discussione l'idea che il lavoro su piattaforma sia lavoro autonomo. La prima di queste è stata una sentenza del 2020 sulla causa di un lavoratore su piattaforma che aveva utilizzato un'app per eseguire ordini di ispezione delle merci, attività che può essere classificata come lavoro su piattaforma di tipo 4. Dal 2017 il lavoratore aveva controllato regolarmente la presentazione delle merci nei negozi e nelle stazioni di servizio per un'azienda, utilizzando foto e domande per promuovere i prodotti. Si trattava di micro-lavori offerti tramite una piattaforma su un "accordo di base" e termini e condizioni dell'azienda. Il BAG ha stabilito in ultima istanza che, pur non sussistendo tale obbligo, il lavoratore è stato indotto dal sistema di valutazione della piattaforma ad assumere le attività di controllo per poter così guadagnare una retribuzione oraria più elevata. Dal punto di vista del BAG, egli deve quindi essere qualificato come dipendente che ha svolto un lavoro vincolato da istruzioni e determinato da altri in forma di dipendenza personale. Questa sentenza rappresenta una rottura rispetto alle precedenti interpretazioni giuridiche perché questa è stata la prima volta che il più alto tribunale del lavoro ha valutato il lavoro su piattaforma indipendente come un rapporto di lavoro subordinato. Il fattore decisivo è la specificità del lavoro e l'attuazione del rapporto di lavoro. Pertanto, secondo tale sentenza, le classificazioni generiche del rapporto di lavoro in base alle tipologie di lavoro non sono più possibili, ma devono essere esaminate giuridicamente caso per caso (BAG, 2020).

In **Francia**, fino a poco tempo fa il dibattito si è incentrato sulla riclassificazione come contratti di lavoro subordinato dei lavoratori delle piattaforme di tipo 1 e 2. Le piattaforme di lavoro qualificato di tipo 3 hanno persino sviluppato la loro attività di *business* affermando, agli occhi di committenti e clienti, che consentono loro di tutelarsi da alcuni dei rischi inerenti all'utilizzo dei servizi intellettuali. Consentono loro di limitare l'esposizione al rischio di prestito illecito di manodopera (un'operazione a scopo di lucro il cui unico scopo è il prestito di manodopera) o al rischio di "*délit de marchandage*" (l'atto con cui un dipendente di un prestatore di servizi passa dall'autorità del suo datore di lavoro a quella del cliente), due rischi che da tempo sono stati individuati come importanti per le società di servizi digitali. Ma alcune organizzazioni professionali sono molto attive nel sostenere che alcune piattaforme debbano essere considerate come aziende del settore del lavoro interinale. Ciò vale in particolare per *Prism'Emploi*, la federazione professionale delle agenzie di lavoro interinale. Una recente decisione del *Conseil des prud'hommes* del 9 gennaio 2023 ha riqualificato per la prima volta come contratto di lavoro subordinato il rapporto di lavoro di un lavoratore operante su una piattaforma di tipo 3 (la piattaforma *Staffme*, una piattaforma di lavoro per studenti).

In ogni caso, è chiaro che la questione della gestione algoritmica è un punto cieco per la regolamentazione. Tuttavia, questo è spesso il caso delle piattaforme ad alta intensità di capitale di tipo 3. La proposta di Direttiva rappresenterebbe un passo avanti per questi lavoratori.

Nell'autunno 2021, il governo ha presentato un piano per i lavoratori autonomi, con diverse misure che hanno un impatto sui lavoratori delle piattaforme. Tali misure hanno portato all'adozione della legge del 14 febbraio 2022 a favore dell'attività professionale dei lavoratori autonomi. La legge facilita l'accesso al regime di assicurazione volontaria contro il rischio di infortuni sul lavoro, abbassando l'aliquota contributiva che consente di accedervi. Questa disposizione è considerata insufficiente dai collettivi dei lavoratori delle piattaforme e dai sindacati. Un altro provvedimento agevola l'accesso dei lavoratori all'indennità per i lavoratori autonomi. In particolare, la legge estende le condizioni di accesso all'indennità per i lavoratori autonomi (ATI) ai lavoratori autonomi che interrompono definitivamente l'attività divenuta non redditizia. In precedenza, potevano beneficiarne solo i lavoratori autonomi che erano in liquidazione o amministrazione controllata e avevano generato un reddito di 10.000 euro all'anno.

In **Spagna**, tra l'agosto del 2018 e l'ottobre del 2019, l'Ispettorato del lavoro ha realizzato una specifica campagna nell'ambito del *Master Plan* per il lavoro dignitoso nelle piattaforme digitali e nel commercio elettronico. Tale azione ha portato alla regolarizzazione di 8.451 falsi lavoratori autonomi e la Previdenza Sociale ha recuperato 15 milioni di euro di contributi previdenziali che queste aziende stavano risparmiando.

L'attività sindacale non si è concentrata solo sui *rider*, ma anche su altre piattaforme che utilizzano modalità simili di organizzazione del lavoro. I sindacati hanno denunciato all'Ispettorato del lavoro sei piattaforme che, oltre ad essere agenzie di collocamento, si sono affermate come intermediari tra badanti di anziani e famiglie bisognose di servizi di aiuto domiciliare. Queste piattaforme sono cresciute in Spagna a causa della pandemia da COVID-19 come alternativa alle case di riposo per anziani. Queste piattaforme ricevono una commissione per il servizio di selezione del *caregiver*. Stabiliscono, inoltre, i turni, sostituiscono la badante nel caso non sia di gradimento della famiglia e adattano il servizio alle esigenze della persona di cui devono occuparsi. Hanno anche istituito un sistema di valutazione a stelle per coloro che forniscono i servizi di cura ed assistenza che può limitare i lavori futuri in caso di valutazioni scadenti. Queste piattaforme utilizzano il Regime speciale per i lavoratori domestici che è un sistema diverso dal Regime generale di sicurezza sociale (RGSS), ovvero la loro retribuzione è fissata dal salario minimo interprofessionale (SMI) e non contribuiscono nelle stesse percentuali o importi dei lavoratori dipendenti. Appartengono al Regime Speciale per i Lavoratori Domestici (SSHE). Inoltre, il rapporto contrattuale si instaura tra il lavoratore e la famiglia, che sostiene i costi social e previdenziali. In questo modo le piattaforme, pur essendo incaricate di supervisionare e organizzare l'attività di cura, sono considerate come semplici intermediari e non hanno responsabilità dirette come il rispetto delle norme di prevenzione dei rischi sul lavoro.

Anche le piattaforme che si occupano dei servizi di pulizia, come *Clintú*, sono state denunciate all'Ispettorato del lavoro dai sindacati. Anche il loro modello si basava su lavoratori domestici che operavano su base oraria, in cui il cliente poteva fissare un prezzo inferiore a quello suggerito dalla piattaforma. I prezzi variavano a seconda che vi fossero o meno in casa prodotti per le pulizie. La piattaforma ha trattenuto un compenso per lo svolgimento dell'attività di intermediazione. Inoltre, agli addetti alle pulizie è stato assegnato un sistema di valutazione a stelle che potrebbe limitare le attività future in caso di valutazione scadente.

In **Polonia**, alcuni sviluppi promettenti potrebbero essere osservati in termini di organizzazione dei lavoratori, poiché nel 2022 è stato istituito il primo sindacato a livello aziendale in *Pyszne.pl* (una piattaforma di consegna di cibo), che è affiliato a *OPZZ Konfederacja Pracy*. I dirigenti sindacali hanno organizzato alcuni eventi per i lavoratori delle piattaforme in azienda informandoli sui diritti dei lavoratori e sulla possibilità di aderire all'organizzazione. Il sindacato è stato attivo nel dibattito pubblico e parlamentare conducendo azioni di *advocacy* per migliorare le condizioni di lavoro e ha fatto riferimento alla bozza di Direttiva in tema di lavoro sulle piattaforme. Di recente è stato pubblicato il loro manifesto per articolare le loro richieste ed aumentarne la visibilità.

L'impostazione del legislatore **svedese** è stata quella di non intervenire con alcuna legislazione sul lavoro tramite piattaforme. Nonostante il dibattito in materia di classificazione e relative questioni sociali, il governo svedese ha deciso di aspettare e vedere cosa sarebbe successo nei tribunali e tra le parti sociali. A differenza di altri paesi europei, in Svezia non c'è stata ancora alcuna sentenza del tribunale in tema di lavoro sulle piattaforme. Le parti sociali svedesi di solito non utilizzano il contenzioso strategico come strumento per risolvere alcuni problemi. Uno dei motivi alla base di questa scelta è che le parti sociali preferiscono l'autoregolamentazione. Uno dei problemi principali registrati con i lavoratori delle piattaforme in Svezia è la mancanza di garanzie giuridiche di un numero minimo di ore di lavoro effettive, che spinge molti lavoratori in povertà o a rischio di povertà. Tuttavia, la legislazione sulle ore minime di lavoro totali per contratto di lavoro non è attualmente all'ordine del giorno. Nonostante la mancanza di un intervento per legge e la mancanza di giurisprudenza, in Svezia gli operatori del mercato del lavoro hanno istituito il proprio modello sociale per cercare di affrontare alcune delle questioni dei lavoratori delle piattaforme tramite la contrattazione collettiva.

In **Estonia**, la mancanza di chiarimenti su come vengono definiti i lavoratori delle piattaforme ha reso difficile creare una legislazione o valutare le controversie dei lavoratori delle piattaforme. In Estonia, i lavoratori delle piattaforme sono considerati imprenditori, quindi sono responsabili di quegli obblighi giuridici che dipendono dal tipo di imprenditorialità che stanno perseguendo (lavoratore autonomo, società privata, società costituita, ecc.). Il problema è che alcuni lavoratori delle piattaforme evitano di versare le imposte perché non esiste un registro e nessun obbligo di rendicontazione sul lavoro delle piattaforme. Tuttavia, *Töölepingu seadus* (La legge del contratto di lavoro) è attualmente in fase di riforma. Queste riforme, tuttavia, non includono alcuna specifica sui lavoratori delle piattaforme. Si discute se il lavoro su piattaforma debba essere definito come un "tipo" separato di lavoro a contratto ed avere le proprie

norme giuridiche (Intervista con Johanna Vallistu, 2022). Ad oggi, tuttavia, le parti interessate estoni stanno aspettando la Direttiva UE per prendere queste decisioni (Intervista con Maria-Helena Rahumets, 2022).

Conclusioni. Design organizzativo, quadri giuridici e proposte per le future politiche dell'UE

La regolamentazione del lavoro svolto tramite le piattaforme di tipo 3 e 4 costituisce probabilmente il compito più impegnativo per i legislatori e regolatori nell'attuale panorama socio-economico. Date le caratteristiche di tale lavoro su piattaforma, ivi compreso il fatto che le piattaforme si trovano in paesi diversi da quello in cui la persona svolge effettivamente le proprie mansioni, il legislatore si è dimostrato cauto nell'introdurre norme specifiche applicabili esclusivamente ai lavoratori su piattaforma. I sistemi giuridici nazionali, a seconda di quanto è diffuso il lavoro su piattaforma e di quanto sono adattabili le normative del lavoro, hanno risposto principalmente tramite la giurisprudenza alle esigenze emergenti dei lavoratori delle piattaforme, che soffrivano sempre più di condizioni di lavoro poco sicure e della precarietà che ne derivava.

(i) Archivio pubblico di piattaforme del lavoro e protezione sociale

In molti paesi *partner*, non esiste un archivio di tali piattaforme (tipo 3 e 4) disponibile al pubblico. Pertanto non vi sono dati ufficiali sia sul numero di tali piattaforme sia sul numero di persone che operano su o sono intermedie da tali piattaforme. Pertanto, il problema della mancanza di dati su tali piattaforme e sui lavoratori delle piattaforme non è stata ancora risolto. Questa lacuna può essere risolta soltanto da istituzioni ufficiali. Si intende trovare una soluzione per l'introduzione di un elenco europeo di tali piattaforme, anche per aumentare la tutela di questa tipologia di lavoratori.

La creazione di un tale registro è un compito impegnativo. Ha bisogno di una definizione chiara di tali piattaforme di tipo 3 e 4. D'altro canto, questa definizione deve essere sufficientemente aperta da comprendere le aree talvolta molto diverse dell'economia delle piattaforme.

Al contempo, dovrebbe essere possibile far rispettare l'obbligo di segnalare le piattaforme e il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme nei registri. Sarebbe auspicabile la comparabilità delle indagini nazionali almeno a livello europeo. Sarebbe inoltre importante che la proposta di Direttiva (sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro su piattaforma) imponesse un registro di questo tipo, incentrato sulla relazione tra piattaforme e lavoratori, su quale/i contratto/i è/sono utilizzato/i dalla piattaforma (se esistente/i) e relative conseguenze in termini di diritti del lavoro e protezione sociale. Inoltre, gli accordi tra piattaforme e lavoratori dovrebbero esplicitare quale regime di protezione sociale si applica ai lavoratori delle piattaforme (ad esempio, disciplina applicata per l'individuazione e l'iscrizione dei lavoratori nei registri delle imprese, disciplina per la raccolta di tasse, contributi previdenziali, ecc.), e quale regime di salute e sicurezza sul lavoro si applica ai lavoratori delle piattaforme (ad esempio, responsabilità per la formazione dei lavoratori in materia di SSL, responsabilità per la fornitura di dispositivi di protezione individuale, responsabilità per la valutazione, la supervisione e il controllo dei rischi lavoro-correlati, ecc.).

(ii) Legislazione applicabile e foro competente

La regolamentazione del lavoro su piattaforma costituisce probabilmente il compito più impegnativo per i legislatori e regolatori nell'attuale panorama socio-economico. Date le caratteristiche del lavoro su piattaforma, ivi compreso il fatto che le piattaforme si trovano in paesi diversi da quello in cui la persona svolge effettivamente le proprie mansioni, il legislatore si è dimostrato cauto nell'introdurre norme specifiche applicabili esclusivamente ai lavoratori delle piattaforme. I sistemi giuridici nazionali, a seconda di quanto sia diffuso il lavoro su piattaforma e di quanto sia adattabile la regolamentazione del lavoro, hanno risposto principalmente tramite la giurisprudenza alle esigenze emergenti dei lavoratori delle piattaforme, che soffrivano sempre più di condizioni di lavoro poco sicure e della precarietà che ne derivava. Un numero crescente di lavoratori potrebbe iniziare a lavorare dall'estero. Ciò comporta nuove sfide e problematiche giuridiche che dovranno essere affrontate in futuro.

In questa situazione caotica, è necessario discutere l'integrazione del lavoro su piattaforma (e del lavoro autonomo nella *gig economy*) nel sistema di sicurezza sociale (sotto forma di un'assicurazione obbligatoria). Le piattaforme di lavoro digitali, che sono datori di lavoro, devono dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme alle competenti autorità del lavoro e di protezione sociale dello Stato membro, ma prima di tutto è necessario chiarire quale giurisdizione si applica se la piattaforma ha sede in un paese e il lavoratore della piattaforma opera in un altro paese.

In altre parole, significa che è importante applicare la disciplina che meglio tutela i lavoratori, soprattutto quando la prestazione è svolta in un Paese che non prevede un sistema previdenziale, contratti collettivi, rappresentanza sindacale e retribuzioni proporzionate e sufficienti.

Per questi motivi, gli accordi giuridici tra un fornitore di servizi e chi desidera utilizzare tale servizio dovrebbero applicare la legislazione in conformità agli Articoli 8 e 9 del Regolamento (CE) n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) e, in ogni caso, i regimi giuridici nazionali derivanti dalla Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea. I termini e le condizioni del servizio dovrebbero anche esplicitare, indicando il/i settore/i NACE specifico/i, a quale/i settore/i appartiene/appartengono le attività svolte tramite la piattaforma. Ciò faciliterebbe: (i) l'individuazione dei contratti collettivi nazionali di categoria; (ii) l'individuazione delle normative nazionali relative a specifici settori professionali o delle normative degli ordini/associazioni professionali (ove esistenti).

(iii) Politica retributiva, costi di adesione per i membri e tariffe per i clienti

È importante concentrarsi sulla politica retributiva dei lavoratori delle piattaforme, con riferimento ai salari minimi legali/concordati collettivamente, cercando di comprendere il coinvolgimento di algoritmi, sistemi di *rating/ranking* nella definizione della remunerazione e se c'è spazio per la negoziazione per clienti, piattaforme e lavoratori.

I rapporti tra piattaforme e lavoratori dovrebbero dettagliare la politica retributiva applicata al lavoratore della piattaforma secondo la legislazione nazionale

applicabile. In questo caso, il rapporto di lavoro dovrebbe chiarire in che misura la remunerazione è definita dalla piattaforma, rispetto alla decisione del lavoratore o del cliente, o alla contrattazione tra il lavoratore e il cliente, e se ci sono soglie/massimali di reddito (su base mensile e/o annuale) che i lavoratori possono guadagnare tramite la piattaforma, spiegandone le ragioni.

Per i paesi con un salario minimo legale, gli accordi giuridici dovrebbero specificare se il salario minimo legale viene applicato ai lavoratori delle piattaforme. Per i paesi senza un salario minimo legale, si dovrebbe chiarire se si applicano i salari minimi definiti dai contratti collettivi di categoria e in che modo. In tal caso, il/i settore/i e il/i relativo/i contratto/i collettivo/i dovrebbe/dovrebbero essere individuato/i sulla base dell'effettiva attività lavorativa svolta tramite la piattaforma e il/i settore/i NACE dedicato/i.

C'è un altro aspetto importante da valutare perché i termini e le condizioni di questo rapporto dovrebbero chiarire se è necessario un abbonamento per operare sulla piattaforma, sia come lavoratore che come cliente, e definire l'importo, il metodo e la frequenza del pagamento e qualsiasi ulteriore commissione.

Nel caso di commissioni/canoni addebitati su singole transazioni che avvengono sulla piattaforma, si deve esprimere un giudizio sull'ammontare di dette commissioni/canoni (in termini assoluti o percentuali), e sul soggetto a cui sono addebitate (il lavoratore, il cliente o entrambi).

Per le piattaforme *online* che offrono anche lo sviluppo di progetti - commissionato da un *crowd* il cui lavoro deve essere sviluppato in anticipo - dovrebbe essere obbligatorio che tutti i progetti offerti/presentati ricevano una remunerazione per prevedere lo sviluppo del progetto e partecipare all'asta. Si propone che la remunerazione sia a tassi di mercato o mai inferiore al salario minimo del paese interessato e, soprattutto, che si eviti di lavorare sottocosto.

Lo scopo di questa raccomandazione è quello di garantire certezza ai lavoratori e un'adeguata remunerazione per il lavoro che svolgono, promuovendo il fatto che i datori di lavoro non possano imporre condizioni inique e inadeguate che rendono il lavoro precario.

Regolamentare l'assegnazione delle mansioni e vietare il sistema di aste significa che i lavoratori delle piattaforme possono accedere a una remunerazione equa e adeguata per l'esecuzione delle loro mansioni, portando alla professionalizzazione. Questo, ancora una volta, ha un impatto sulla riduzione dell'incertezza e dell'instabilità del lavoro, favorisce la disconnessione digitale e rende più concreta la giornata lavorativa (unitamente al riposo).

(iv) Assegnazione di mansioni/lavori e disallineamento fra piattaforme e lavoratori

Occorre riflettere sulla modalità di assegnazione delle mansioni/degli incarichi tramite le piattaforme, con particolare riferimento al ruolo della valutazione delle competenze, della tecnologia dell'intelligenza artificiale e dei meccanismi di *rating/ranking*. Inoltre, l'indagine deve esaminare le prospettive di autosviluppo come lavoratore delle piattaforme, le modalità in cui le piattaforme

supportano le competenze dei lavoratori e in cui i lavoratori stessi migliorano le proprie competenze mentre svolgono il lavoro su piattaforma.

In questo caso, gli accordi giuridici tra piattaforme e lavoratori dovrebbero chiarire quale tipo di competenze tecniche e trasversali sono necessarie per operare tramite la piattaforma, garantendo un sistema interno di verifica/certificazione delle competenze dei lavoratori, prima della loro idoneità a operare tramite la piattaforma, al fine di garantire la sicurezza e la soddisfazione dei lavoratori e dei clienti.

I termini e le condizioni dei rapporti di lavoro dovrebbero chiarire qual è il ruolo dell'intervento umano e/o dell'intelligenza artificiale in relazione alle dichiarazioni delle competenze, alla verifica/certificazione delle competenze e all'eventuale valutazione e/o classificazione dei lavoratori rispetto a tali processi, anche dettagliando il ruolo dell'intelligenza artificiale in relazione all'assegnazione di mansioni/incarichi tramite la piattaforma, spiegando il funzionamento degli algoritmi utilizzati in modo chiaro e comprensibile e, di conseguenza, rispettando le leggi nazionali in materia di legittimi piani di rotazione del lavoro, variazioni di mansioni, discriminazione.

A questo proposito, gli accordi giuridici dovrebbero esplicitare se esiste un sistema di valutazione tramite *feedback* dei clienti, spiegandone il funzionamento e i criteri, l'impatto sull'assegnazione di mansioni/incarichi, chiarendo anche l'impatto dell'accettazione o del rifiuto del lavoratore di eseguire una mansione/un incarico sul futuro processo di assegnazione delle mansioni.

(v) Ampliare la rappresentanza dei lavoratori sulle “unità produttive digitali”

La questione della nuova dimensione spaziale dei lavoratori delle piattaforme è già stata affrontata: ora l'unità di produzione digitale può essere rappresentata anche da un singolo lavoratore che opera in un paese diverso dalla sede dell'azienda. L'utilizzo digitale degli strumenti di lavoro crea ubiquità e impone la creazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro. La nozione di unità produttiva dovrà essere ridefinita, in vista della trasformazione digitale.

Occorre chiarire il concetto di unità di contrattazione appropriata, intesa come sufficiente comunità di interessi. Le piattaforme di solito offrono alcune forme di canali di comunicazione per i lavoratori delle piattaforme per rivolgersi alle piattaforme stesse. Tuttavia, la comunicazione tra i lavoratori è raramente possibile. Inoltre, non vi è accesso a questi canali per gli operatori esterni ai sindacati o per altre forme di rappresentanza degli interessi. Inoltre, i sindacati di molti paesi *partner* non sono autorizzati a negoziare accordi di contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi e a fissare livelli di retribuzione collettiva. Per costruire una contrattazione collettiva adeguata, la rappresentanza sindacale è una *condicio sine qua non*. Solo rafforzando la contrattazione collettiva è possibile mitigare questo tipo di problema, che è il principale problema da risolvere. Il rapporto di lavoro tra il lavoratore e la piattaforma deve essere riconosciuto come un primo passo per rafforzare la contrattazione collettiva e la rappresentanza sindacale all'interno del mondo delle piattaforme.

È essenziale richiedere alle imprese di estendere la rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme. Ciò si unisce alla necessità di ottenere una rappresentanza sindacale nel lavoro su piattaforma per garantire i diritti dei lavoratori. La rappresentanza sindacale è un elemento fondamentale del lavoro che deve esistere anche nel mondo delle piattaforme digitali. Per questo, un esempio sarebbe avviare la contrattazione collettiva con le piattaforme digitali di tipo 3 e 4 costituite da questi lavoratori autonomi economicamente dipendenti, in quanto hanno la possibilità di stabilire accordi che migliorano le loro condizioni, l'autonomia e, al contempo, contribuire a garantire che tutti i lavoratori del settore ne traggano beneficio.

Riferimenti bibliografici

Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). *Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience*. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): *Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), *Platvormitöö levik Eestis*;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh. Available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf;

BAG (2020). *09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers*. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen*, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). *Anche il lavoro dei ciclotattorini ha un'essenza subordinata*. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothery, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). *Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative*. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella “gig-economy”. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza*. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig-economy*, I Quaderni del CNEL. Available at: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207;

Guarascio, D. (ed.) (2018). *Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia*. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). *Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). *Don't GIG UP. Final Report*. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). *Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy*. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). *Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation*. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26-51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm;

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_Early-View_LangleyLeyshon.pdf;

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*. i3 Working Papers Series, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf;

Magnani, M. (2020). *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*. In q. *Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate* (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

- Pais, I. (2019). *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. Polis no. 1, XXXIII, pp. 143-160;
- Pais, I., Gandini, A. (2020). *Reputation and Personal Branding in the Platform Economy*. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), *Pathways into Creative Working Lives*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;
- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In *q. Rivista*, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione etero-organizzata. In *LG*, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). *Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work*. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf;
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). *Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela*, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 1.52- 1.71, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy»*. In *LD*, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus;

Vaughan, R. Daverio, R. (2016). *Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe*. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



DON'T GIG UP
NEVER!