



COMUNICATO STAMPA

L'INAPP FOTOGRAFA I PLATFORM WORKER IN ITALIA

LAVORO, INAPP: “ALTRO CHE GIG ECONOMY, PER 8 LAVORATORI SU DIECI DELLE PIATTAFORME È UNA FONTE DI SOSTEGNO IMPORTANTE O ADDIRITTURA ESSENZIALE”

SONO OLTRE 570MILA E IN MOLTI CASI PER LORO SI TRATTA DI LAVORO SUBORDINATO MASCHERATO

Roma, 4 gennaio 2022 - In Italia la gig economy, i cosiddetti *lavoretti* con cui arrotondare, riguarda solo una minoranza dei lavoratori delle piattaforme digitali. Per l'80,3% di questi, infatti, è una fonte di sostegno *importante* o addirittura *essenziale*, mentre per circa la metà (48,1%, pari a 274mila soggetti) rappresenta l'attività principale. Uno su due sceglie di lavorare per le piattaforme in mancanza di alternative occupazionali (50,7%).

Oltre il 31% non ha un contratto scritto e solo l'11% ha un contratto di lavoro dipendente. Si tratta, dunque, di un lavoro povero, fragile. In altri termini, di una nuova precarietà digitale.

È quanto emerge dal policy brief “Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'Indagine Inapp-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia”, che offre un quadro dettagliato delle caratteristiche dei lavoratori delle platform work in Italia in tutte le sue diverse manifestazioni. L'indagine, che ha coinvolto oltre 45mila intervistati e che anticipa i propri dati a pochi giorni dalla presentazione della proposta di direttiva della Commissione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme, sfa i miti della *sharing economy*. Le piattaforme digitali richiamano sempre più forme di lavoro rigidamente controllate (nei tempi e nei modi), pagate spesso a cottimo (50,4% dei casi) e il cui guadagno risulta fondamentale per chi lo esercita.

*“L'adozione della direttiva sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme proposta lo scorso 9 dicembre può rappresentare un importante punto di riferimento sovranazionale per regolamentare e tutelare il lavoro delle piattaforme – Ha affermato **Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp** - In tale nuovo contesto fino a cinque milioni e mezzo di lavoratori digitali in Europa potrebbero essere riclassificati come lavoratori subordinati, usufruendo così di alcuni diritti fondamentali (tra cui salario minimo, orario di lavoro, sicurezza e salute sul lavoro, forme di assicurazione e protezione sociale) finora negati. Queste garanzie consentirebbero non solo di bilanciare in maniera più equa l'interesse dei fruitori di tali servizi con il diritto a condizioni di lavoro dignitose, ma anche di assicurare condizioni concorrenziali più sane nei diversi mercati e una maggiore trasparenza fiscale. La tipologia dei lavori in piattaforma è molto variegata: è necessario intervenire soprattutto e prioritariamente là dove le condizioni lavorative sono più esposte al rischio di sfruttamento”.*

L'universo delle piattaforme. In tutto, nel periodo 2020/21 i lavoratori delle piattaforme digitali (i c.d. *platform worker*) sono 570.521, Non parliamo solo dei rider, ma di un insieme eterogeneo di attività che

vanno dalla consegna di pacchi o pasti a domicilio allo svolgimento di compiti on line (traduzioni, programmi informatici, riconoscimento immagini). Rappresentano l'1,3 della popolazione di 18-74 anni, ovvero il 25,6% del totale di chi guadagna tramite internet. Ai platform worker, infatti, vanno aggiunti coloro che vendono prodotti (piattaforme pubblicitarie) o affittano beni di proprietà (piattaforme di prodotto) per un totale di 2.228.427 di individui (il 5,2% della popolazione tra i 18 e i 74 anni) che dichiarano di aver ricavato un reddito attraverso le piattaforme digitali tra il 2020 e il 2021.

L'identikit del lavoratore della piattaforma. I lavoratori delle piattaforme sono per i tre quarti uomini. Sette su dieci hanno un'età compresa tra 30 e 49 anni, con i giovani tra 18 e 29 anni concentrati soprattutto nella categoria dei lavoratori occasionali. Il titolo di studio non è particolarmente diverso rispetto a quella della popolazione generale, se non per una maggiore presenza di diplomati. Chi lavora tramite piattaforme come attività principale presenta livelli di istruzione più elevati (dal diploma in su), mentre chi lo fa occasionalmente presenta titoli di studio più bassi. Il 45,1% dei lavoratori delle piattaforme appartiene alla tipologia "coppia con figli" ma la quota sale al 59,1% nel caso di occupati che considerano quella delle piattaforme un'attività secondaria. Al contrario, le persone che occasionalmente collaborano con una piattaforma sono invece più frequentemente single (37,9%).

Il caporalato digitale. Come molte attività "sommerse" anche il lavoro tramite piattaforma si presta a condizioni di ridotta autonomia e a sospetti di rapporti irregolari, se non addirittura fenomeni di "caporalato". Basti pensare che circa 3 lavoratori su dieci non hanno un contratto scritto, che il 26% dei lavoratori non gestisce direttamente l'account di lavoro per accedere alla piattaforma e che nel 13% dei casi il pagamento viene gestito da un ulteriore soggetto esterno. Inoltre, si segnala che il 72% ha dovuto sottoporsi a un test valutativo per poter lavorare con la piattaforma.

Schiavi dell'algoritmo. Il sistema più diffuso per la valutazione del lavoro svolto è quello legato al numero di impegni o incarichi portati a termine (59,2% dei casi) seguito dal giudizio dei clienti (42,1%). Questo conferma la centralità del sistema del cottimo orario nella valutazione effettuata dagli algoritmi sui lavoratori e nell'organizzazione produttiva della piattaforma e suggerisce come per molti lavoratori delle piattaforme non si tratti di lavoro autonomo, ma di lavoro dipendente.

A una valutazione negativa o a una mancata disponibilità nello svolgimento degli incarichi corrisponde in quattro casi su dieci un peggioramento del tipo di incarichi assegnati, con la riduzione nelle occasioni di lavoro più redditizie rispetto al complesso degli incarichi (40,7%). Inoltre, la valutazione negativa determina per il 4,3% dei lavoratori il mancato pagamento della prestazione svolta, fino ad arrivare nel 2,8% dei casi alla disconnessione forzata dalla piattaforma, una sorta di licenziamento occulto.

Per maggiori informazioni:

Giancarlo Salemi

Portavoce Presidente INAPP (347 6312823)

stampa@inapp.org