

Platform Reps

ITALIA: Rapporto Paese 2022



1. Contesto: dialogo sociale e lavoro tramite piattaforme

Stando ai dati di Eurofound, in Italia la qualità complessiva del dialogo sociale è inferiore alla media europea (vedere la **Figura 1** di seguito).

Figura 1: Indice delle relazioni industriali (2013-2017)¹



Fonte: [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Al contempo, il lavoro tramite piattaforme digitali (di seguito definite “piattaforme”), misu-

rato come quota della popolazione adulta, si attesta al 9,4%, una percentuale leggermente superiore alla media europea (**Figura 2**).

Figura 2: percentuale di lavoratori tramite piattaforme sulla popolazione adulta (2021)²



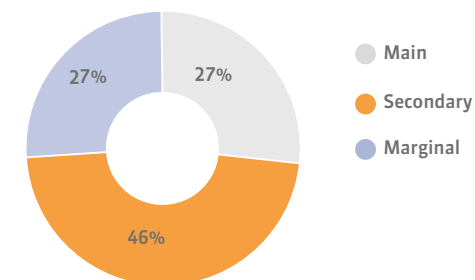
Fonte: EC (2021); Eurostat.

Secondo una stima calcolata nel 2021, oltre 4 milioni di italiani potrebbero aver lavorato tramite piattaforme con frequenza più che

sporadica, ossia almeno 10 ore a settimana o ricavandone più del 25% del proprio reddito (**Figura 3**).

Figura 3: numero e categorie di lavoratori tramite piattaforme (2021)³

Numero di lavoratori tramite piattaforme: 4,1 milioni



Fonte: EC (2021)

...

1. L'indice misura la qualità complessiva della “governance collettiva e individuale del lavoro e dell’impiego” in quattro categorie, sulla base di 47 indicatori. Vedere: Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*. Publications Office of the European Union, Lussemburgo, p. 1.

2. I dati citati sono maggioranti stimati in base ai risultati di un sondaggio condotto nel 2021 e riguardano qualsiasi tipo di lavoro svolto tramite piattaforme, con qualsiasi livello di competenza, indipendentemente dal fatto che il lavoro sia svolto in situ (es. trasporti, consegne a domicilio) oppure online (es. TIC, immissione dati, lavoro creativo). Vedere: CE (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Per “main” si intendono i lavoratori che lavorano tramite piattaforme per almeno 20 ore a settimana o ne ricavano almeno il 50% del reddito. Per “secondary” si intendono quelli che lavorano tramite piattaforme dalle 10 alle 19 ore a settimana e ne ricavano tra il 25% e il 50% del proprio reddito. Per “marginal” si intendono quelli che lavorano tramite piattaforme per meno di 10 ore a settimana e ne ricavano meno del 25% del proprio reddito.

2. Quadro giuridico attuale

2.1. NORMATIVA GIUSLAVORISTICA

...

In Italia non esiste un codice del lavoro unificato, ma le disposizioni in materia giuslavoristica vanno ricercate in varie leggi, normative e regolamenti. [Il Codice Civile](#) distingue fra due categorie di base: lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Sono stati poi istituiti due regimi “ibridi”, in cui lo stato dei lavoratori è a metà fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo:⁴ le *collaborazioni continuative organizzate* (co.co.org.) e le *collaborazioni coordinate e continuative* (co.co.co).^{5 6}

Tutti i regimi sono definiti alla **Tabella 1** di seguito.

Tabella 1: definizioni dei vari regimi previsti dalla legge italiana

Regime	Definizione
Prestatore di lavoro subordinato	“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore” (art. 2094 del Codice civile).
Collaborazioni continuative organizzate (co.co.org)	La collaborazione è organizzata dal committente, “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” (art. 2, comma 1 del Decreto Legislativo n. 81/2015).
Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co)	“La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa” (art. 409, comma 3 del Codice di procedura civile).
Lavoratore autonomo	“Chi si obbliga a compiere [...] un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione” (art. 2222 del Codice civile).
Lavoratore autonomo occasionale	Chi si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione, in via del tutto occasionale.

Fonte: Visionary Analytics, in base ai risultati di sondaggi e EU-OSHA (2022). [Una risposta nazionale e locale alle sfide dell'economia delle piattaforme in Italia.](#)

La caratteristica principale che distingue il rapporto di lavoro dipendente dal lavoro autonomo

...

4. Ibid.

5. EU-OSHA (2022). [Una risposta nazionale e locale alle sfide dell'economia delle piattaforme in Italia.](#)

6. Esiste inoltre un contratto di lavoro occasionale per i redditi annuali inferiori ai 5.000 euro. Vedere CE (2018). [Gaps in access to social protection for project workers on continuous collaboration projects in Italy: Case study.](#)

7. Manca, G. (2022). [The employment status challenge: Key considerations for employers in Italy.](#)

è il vincolo di subordinazione. Poiché le definizioni fornite dal Codice civile italiano sono piuttosto

generiche, sono stati identificati, in base alla giurisprudenza, alcuni criteri specifici per stabilire se esiste un rapporto di lavoro subordinato, fra cui:⁷

- salario mensile fisso;
- orari di lavoro fissi e continuativi;
- continuità del servizio;
- assoggettamento ai poteri organizzativi, direttivi e disciplinari del datore di lavoro, che limita l'autonomia del lavoratore;
- inclusione del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Tuttavia, la distinzione risulta meno chiara per i regimi ibridi, tanto che le sentenze dei tribunali italiani sono talvolta giunte a conclusioni differenti riguardo al lavoro tramite piattaforme (vedere sezione 3 di seguito).

2.2. LEGISLAZIONE SPECIFICA PER LE PIATTAFORME

...

Il Decreto Legge n. 101/2019, coordinato con la Legge di conversione n. 128/2019 (“Decreto Riders”), è entrato in vigore nel novembre 2019. Il **Decreto Riders** stabilisce un livello minimo di diritti per i ciclofattorini, ivi comprese protezione sociale di base e contrattazione collettiva.

Il Decreto Riders

La riforma comprende due disposizioni principali. In primo luogo, **allarga l'ambito di applicazione della collaborazione continuativa organizzata**, eliminando il requisito dell'organizzazione di tempi e luoghi di lavoro da parte del committente/datore di lavoro e specificando che l'organizzazione tramite una piattaforma digitale è un criterio pertinente per l'applicazione del regime [co.co.org](https://www.co.co.org).

In secondo luogo, **garantisce ai lavoratori autonomi delle piattaforme di consegna a domicilio le stesse condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato**. A titolo esemplificativo:

- la piattaforma è tenuta a fornire al lavoratore un contratto di servizio contenente tutte le informazioni relative alle condizioni di lavoro;
- le parti sociali possono negoziare i compensi attraverso la stipula di contratti collettivi;
- in caso di mancata stipula di un contratto collettivo per una particolare piattaforma, i lavoratori non possono essere retribuiti soltanto in base alle consegne effettuate, ma deve essere garantito loro un compenso minimo, parametrato ai minimi tabellari stabiliti per settori affini o equivalenti;
- i lavoratori sono tutelati dalla legge antidiscriminazione;
- hanno inoltre accesso garantito a un pacchetto

di misure di protezione sociale e disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, la legge istituisce un Osservatorio congiunto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al quale partecipano rappresentanti dei sindacati e dei datori di lavoro. L'Osservatorio ha il compito di valutare gli effetti delle disposizioni sul lavoro tramite piattaforme digitali e ha facoltà di proporre emendamenti in base all'analisi dei cambiamenti nel mercato del lavoro.

Fonte: Visionary Analytics, in base a Eurofound (2022). [Social protection for self-employed delivery platform workers](#) e EU-OSHA (2022). [Una risposta nazionale e locale alle sfide dell'economia delle piattaforme in Italia](#).

Gli effetti del Decreto *Riders* non sono chiari. Da un lato, la normativa ha assicurato ai ciclofattorini di beneficiare di diritti di base (incluso quello alla salute e alla sicurezza sul lavoro) e ha aperto la strada alla contrattazione collettiva. Dall'altro lato, però, non ha fatto altro che riaffermare alcune disposizioni già esistenti in materia di diritto del lavoro e non ha affrontato la questione principale dello stato giuridico dei lavoratori tramite piattaforme (ossia, **non ha riconosciuto le piattaforme come datori di lavoro**). Inoltre, il campo di applicazione si limita ai lavoratori autonomi nel settore delle consegne a domicilio, lasciando da parte le numerose altre categorie di lavoratori tramite piattaforme. Infine, il Decreto ignora alcune importanti questioni emergenti, come la trasparenza degli algoritmi.⁸ Oltre al Decreto *Riders*, nel luglio 2022 è stato approvato il [Decreto Legislativo n. 104/2022](#), che

attuа la Direttiva europea su trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro e punta a disciplinare il diritto di conoscere gli elementi essenziali del rapporto di lavoro. Nello specifico, il Decreto obbliga **i datori di lavoro a informare dipendenti e comitati aziendali o sindacati territoriali dell'eventuale utilizzo di sistemi automatizzati per la presa di decisioni o il monitoraggio** nelle procedure di reclutamento, gestione o cessazione del rapporto di lavoro, assegnazione di compiti o mansioni, ecc. In particolare, il datore di lavoro deve chiarire scopi, finalità, modalità di funzionamento e livello di sicurezza di ciascun sistema. I dipendenti hanno il diritto di accedere ai dati, direttamente o per il tramite di sindacati, e richiedere ulteriori informazioni sugli obblighi specificati in materia di dati. Infine, il Decreto prevede sanzioni pecuniarie per la violazione dei requisiti. Oltre a ciò, si è assistito

ad alcuni interventi legislativi a livello regionale. Ad esempio, nell'aprile 2020, **la Regione Lazio ha approvato le prime disposizioni legali in Italia riguardanti la "protezione e sicurezza dei lavoratori digitali"**, che, fra le altre cose:⁹

- stabiliscono una serie di obblighi a carico delle piattaforme riguardo a condizioni di lavoro sicure e congedi parentali;
- ingiungono alle piattaforme di informare i lavoratori riguardo al funzionamento dell'algoritmo e del sistema di valutazione;
- istituiscono un Portale del lavoro digitale per la registrazione di piattaforme e lavoratori e una Consulta regionale del lavoro digitale, dedicata al monitoraggio delle condizioni di lavoro tramite piattaforme e all'agevolazione del dialogo sociale.

...

8. Interview results

9. EC (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#); L&E Global. (2019). [Italy: First legislative provisions regarding "riders" of the "gig economy" arrive from Region Lazio](#).

3. Stato attuale dei diritti dei lavoratori

Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori, l'accesso varia a seconda dello stato dei lavoratori stessi, come riassunto alla **Tabella 2** di seguito.

Tabella 2: stato del lavoratore e diritti corrispondenti

Stato del lavoratore	Base giuridica	Sicurezza sociale	Rappresentazione sindacale	Contrattazione collettiva
Prestatore di lavoro subordinato	Normativa giuslavoristica	✓	✓	✓
Collaborazioni continuative e organizzate		✓	✓	✓
Collaborazioni continuative e coordinate		✓*	✓	✗
Lavoratore autonomo rientrante nei parametri del Decreto Riders	Diritto civile	✓ (autofinanziata)	✓	✓
Altro lavoratore autonomo		✓ (autofinanziata)	✓	✗
Lavoratore autonomo occasionale		✓**	✓	✗

Fonte: Visionary Analytics, in base ai risultati di sondaggi e EU-OSHA (2022). [Una risposta nazionale e locale alle sfide dell'economia delle piattaforme in Italia.](#)

Nota: *a eccezione di copertura assicurativa da infortuni e per salute e sicurezza sul lavoro se il lavoro è prestato al di fuori della sede del committente;

**solo per redditi superiori ai 5.000 euro l'anno.

Le condizioni di lavoro e l'accesso ai diritti varia in base a due fattori principali:

- **situazione lavorativa:** poiché inizialmente i regimi "ibridi" erano spesso utilizzati in maniera impropria (in molti casi per mascherare quelli che in realtà erano rapporti di normale lavoro subordinato), le successive riforme hanno gradualmente allineato le condizioni di lavoro per co.co.co e co.co.org a quelle dei lavoratori di-

pendenti.¹⁰ Ciononostante permangono ancora delle discrepanze tra lavoratori subordinati e autonomi. Nel contempo, molte piattaforme hanno iniziato a registrare i propri collaboratori come lavoratori autonomi occasionali, soprattutto a seguito di alcuni noti casi giudiziari (vedere più avanti), al fine di evitare il pagamento di oneri sociali e "nascondere" la natura subordinata dell'impiego.¹¹ In risposta, il governo ha introdotto un nuovo obbligo per

cui tutti i datori di lavoro sono tenuti a segnalare alle autorità nazionali anche l'assunzione di lavoratori occasionali.¹²

- **possibilità o meno di contrattazione collettiva:** i contratti collettivi garantiscono diritti più ampi ai lavoratori, ma, almeno per il momento, riguardano solo una minima parte della forza lavoro (vedere sezione di seguito).

In Italia sono state intraprese varie azioni per

10. A seguito delle riforme iniziali, nel periodo 2011-2015 il numero di lavoratori con contratti co.co.org e co.co.co si è quasi dimezzato. Vedere CE (2018). [Gaps in access to social protection for project workers on continuous collaboration projects in Italy: Case study.](#)

11. Anzi, al marzo 2022, negli archivi INPS non risultavano più lavoratori iscritti né come dipendenti, né come collaboratori. Vedere INPS (2022). [Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali](#) e Giovannone, M. (2022). Proposal for a directive on platform workers: enforcement mechanisms and the potential of the (Italian) certification procedure for self-employment. *Italian Labour Law e-Journal*, 15(1), 65-83.

12. Questo dovrebbe contribuire a fornire dati più completi sui lavoratori tramite piattaforme. In appena un mese, si sono registrati 3 milioni di attivazioni in più per questo regime (secondo i risultati di un sondaggio).

assicurare una corretta applicazione del quadro normativo, ivi comprese le sentenze di tribunali e organismi amministrativi. Tuttavia, il percorso

giudiziario è limitato, poiché affronta soltanto casi specifici e si applica solo in caso di controverse, e persino le decisioni degli Ispettorati del

lavoro possono essere impugnate e innescare lunghi processi giudiziari.¹³

Sentenze giudiziarie e amministrative sul lavoro tramite piattaforme

Per quanto riguarda le sentenze giudiziarie, diversi tribunali si sono pronunciati riguardo alla situazione e alle condizioni lavorative dei lavoratori tramite piattaforme:

- nel 2019, un tribunale di Torino ha stabilito che il compenso pagato a chi lavora tramite piattaforme di consegna a domicilio con contratti co.co.co deve essere stabilito in base al compenso pagato ai lavoratori dipendenti dello stesso settore;
- nel 2020, la Corte costituzionale ha confermato una sentenza della Corte d'Appello di Torino, la quale stabiliva che ai ciclofattorini di Foodora dovessero essere applicati lo stato di co.co.org e tutele equiparabili a quelle previste per i lavoratori dipendenti;
- nel 2020, un tribunale di Palermo ha stabilito che un corriere di Glovo è un dipendente della società, poiché i servizi sono organizzati e gestiti dalla piattaforma in maniera tale che i lavoratori sono obbligati a rispettarne le regole per poter svolgere le loro mansioni;
- nel 2021, un tribunale di Bologna ha deciso che un algoritmo in passato utilizzato da Deliveroo per valutare i ciclofattorini sulla piattaforma era discriminatorio, poiché non distingueva fra i possibili motivi per non pre-

sentarsi al lavoro. Deliveroo è stata condannata al pagamento di 50.000 euro per compensare ciascun ciclofattorino;

- nel 2021, dinanzi a un tribunale di Palermo è stato portato un caso di discriminazione da parte di una piattaforma nei confronti di un lavoratore membro di un sindacato.

Per quanto riguarda invece le sentenze amministrative, le autorità hanno intrapreso varie azioni:

- nell'ottobre 2020, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha emesso linee guida specifiche sulla corretta applicazione del regime di collaborazione continuativa e organizzata e, nel marzo 2021, ha aggiornato il documento programmatico annuale, nel quale il lavoro tramite piattaforme è definito come un'area prioritaria di intervento;
- nel febbraio 2021, la Procura di Milano e l'Ispettorato nazionale del lavoro hanno confermato che il rapporto professionale fra Foodinho, Glovo, UberEats, JustEat e Deliveroo da un lato e i ciclofattorini che lavorano tramite le loro piattaforme dall'altro deve essere considerato non quale lavoro autonomo occasionale, ma quale collaborazione continuativa e organizzata. Inizialmente, le società erano state sollecitate ad assumere a pieno titolo i loro 60.000 corrieri e, poiché

non erano state in grado di assicurare il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza, condannate al pagamento di una sanzione da 733 milioni di euro. Qualora avessero assunto i lavoratori, avrebbero anche dovuto provvedere al pagamento dei contributi previdenziali mai versati. La sanzione pecuniaria è stata successivamente ridotta a 90.000 euro (escludendo la moltiplicazione per il numero di lavoratori coinvolti). La sentenza ha portato a un adempimento solo parziale degli obblighi delle piattaforme in materia di salute e sicurezza;

- nel marzo 2021 è stato creato un nuovo protocollo sperimentale per individuare e sanzionare l'intermediazione illecita e lo sfruttamento della manodopera nel settore della consegna di cibo a domicilio. Il protocollo ha inoltre istituito un osservatorio per il monitoraggio delle condizioni di lavoro in tale comparto;
- il Garante della privacy ha individuato nel lavoro tramite piattaforme (e nel settore della consegna di cibo a domicilio in particolare) un ambito che richiederà un'attenzione specifica. Nel luglio 2021, ha inoltre comminato a Foodinho (piattaforma di consegna di cibo a domicilio controllata da Glovo) una sanzione da 2,6 milioni di euro per aver violato la legislazione dell'Unione europea in mate-

ria di privacy e per aver adottato pratiche discriminatorie di gestione mediante algoritmi;

- nell'ottobre 2021, la Procura di Milano ha chiuso le indagini su Uber Eats per caporalato e sfruttamento della manodopera. Uber Eats collaborava infatti con un'intermediaria, Flash Road City, per assumere lavoratori

sprovvisi di permesso di soggiorno (quali i richiedenti asilo), pagandoli appena 3 euro a consegna, privandoli delle mance e tagliando i compensi qualora i lavoratori non si conformassero alle regole della piattaforma. Uber Eats Italy è stata quindi sottoposta ad amministrazione straordinaria, Flash Road City è stata multata con una sanzione da 440.000

euro e uno dei suoi dirigenti è stato condannato a 3 anni e 8 mesi di reclusione. I 44 ciclofattorini coinvolti hanno inoltre ricevuto un compenso di 10.000 euro ciascuno.

Fonte: Visionary Analytics, in base ai risultati di sondaggi; EC (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#); ed Eurofound (2022). [Platform economy initiatives](#).

4. Stato attuale dell'attività sindacale

L'attività sindacale in Italia per conto dei lavoratori tramite piattaforme può essere analizzata su tre livelli, riassunti nella **Tabella 3** di seguito.

Tabella 3: attività per conto dei lavoratori tramite piattaforme

Livello	Azioni
Sindacati tradizionali	I sindacati tradizionali negoziano contratti collettivi o estendono il campo d'azione dei contratti esistenti alle piattaforme e sostengono i lavoratori tramite piattaforme attraverso sezioni specifiche (come le Nuove Identità di Lavoro della CGIL) o piattaforme collaborative online (come Idea Diffusa della CGIL o Sindacato Networkers della UIL)
Movimenti emergenti	I sindacati collaborano anche all'istituzione di nuovi soggetti che fungono da punto di contatto con i lavoratori (come ad esempio Riders Union Bologna , the Deliverance Project , Strike Raiders , e Rider xi diritti).
Attività anti-sindacale	I rappresentanti dei lavoratori non sono eletti dai lavoratori, ma designati dalle piattaforme. Questo pregiudica una procedura rappresentativa autentica.

Fonte: Visionary Analytics, in base alle fonti indicate agli hyperlink.

Cosa più importante, **i sindacati italiani hanno compiuto progressi nella contrattazione collettiva a livello di azienda**, con la sottoscrizione di

vari contratti collettivi, fra cui il Contratto [Contratto Just Eat](#) e il contratto MyMenu, siglato da CGIL, CISL e UIL. A Bologna è stata inoltre firma-

ta una carta unica nel suo genere ([Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)), a seguito di trattative tra Riders Union Bologna, sindacati (CGIL, CISL e UIL), Comune di Bologna e le piattaforme MyMenu e Sgnam, a cui si è successivamente aggiunta anche Domino's Pizza. L'obiettivo generale dei sindacati è tutelare i lavoratori tramite piattaforme attraverso i contratti collettivi di settore esistenti.¹⁴ Ciononostante, solo poche piattaforme (nello specifico, LaConsegna, MyMenu e Just Eat) rispettano i contratti collettivi negoziati a livello aziendale dalle organizzazioni sindacali per garantire lo stato di lavoratore subordinato ai ciclofattorini. Le altre (fra cui Deliveroo, Glovo e Uber Eats) applicano **un contratto firmato da UGL e Assodelivery, respinto dal Ministero del Lavoro** perché UGL non è rappresentativa dei ciclofattorini italiani, e condannato dai tre

sindacati principali a livello nazionale, i quali sostengono che il contratto peggiorerebbe le condizioni dei lavoratori, ad esempio attraverso la

conferma dello stato di lavoratore autonomo e della retribuzione a cottimo.¹⁵

Oltre alle azioni collettive guidate dai sindacati tradizionali, in varie città italiane sono sorti spontaneamente anche dei nuovi movimenti. Alcuni di essi operano come collettivi, reti o piattaforme, mentre altri sono stati classificati come “sindacati”: è il caso ad esempio di [Deliverance Milano](#), [Riders Union Reggio Emilia](#), e [Si-Cobas \(Sindacato Intercategoriale Cobas Lavoratori Autorganizzati\)](#).

Va però segnalato che le trattative fra sindacati e piattaforme non hanno finora portato a vantaggi significativi per i lavoratori.

I principali ostacoli a una più efficace sindacalizzazione dei lavoratori tramite piattaforme sono riepilogati nella **Tabella 4** qui di seguito.

Contratto collettivo LaConsegna

A maggio 2019, LaConsegna, società di consegna di cibo a domicilio attiva nel territorio di Firenze, ha firmato, insieme alle sigle sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL, il primo contratto collettivo a livello aziendale in Italia. Il contratto riconosce i ciclofattorini come dipendenti dell’azienda e li include nel contratto collettivo nazionale del settore trasporti e logistica. Questo garantisce ai lavoratori diversi diritti,

fra cui un compenso orario anziché a consegna, una retribuzione mensile e il riconoscimento di tutti i diritti e le tutele previsti per il lavoro subordinato (quali ferie retribuite e congedi di malattia). Il contratto stabilisce inoltre che i rischi commerciali relativi ai prodotti e alle consegne siano a carico dell’azienda e non dei lavoratori.

Fonte: Visionary Analytics, in base a Eurofound in Eurofound (2021). [Collective agreement between LaConsegna and FILT-CGIL, FIT-CISL and UIL Trasporti of Florence.](#)

Tabella 4: ostacoli alla sindacalizzazione dei lavoratori tramite piattaforme

Aspetti legali	Aspetti socio-culturali	Aspetti legati al modello di business delle piattaforme
<ul style="list-style-type: none"> - È necessario migliorare e applicare con più efficacia il quadro normativo per le azioni collettive. 	<ul style="list-style-type: none"> - I lavoratori, spesso giovani e provenienti da paesi terzi (a volte senza permesso di soggiorno), non hanno piena consapevolezza dei propri diritti e hanno poca esperienza di partecipazione sindacale. 	<ul style="list-style-type: none"> - I dati sulle piattaforme scarseggiano, il che rende difficile individuare i lavoratori (soprattutto quelli meno visibili, come i lavoratori della gig economy online). - Il lavoro tramite piattaforme è spesso temporaneo o marginale (a tempo parziale) e si ha quindi la percezione che “non valga la pena” di combattere per esso. - L’organizzazione del lavoro (che implica una dispersione della forza lavoro, assenza di luoghi in cui incontrarsi, lavoro basato sulla competizione, ecc.) impedisce la cooperazione fra lavoratori.

Fonte: Visionary Analytics, in base a risultati di sondaggi.

5. Elenco di controllo delle azioni da intraprendere

Possibile applicazione della Direttiva e/o della strategia proposta da CES

La Direttiva è generalmente considerata come un passo importante verso un adeguato accesso ai diritti da parte dei lavoratori tramite piattaforme. Tuttavia, secondo le organizzazioni sindacali italiane, diversi elementi della Direttiva dovrebbero essere allineati alla proposta CES, come la presunzione incondizionata di lavoro

subordinato e l'inversione dell'onere della prova. Solo questi provvedimenti, presentati dalla CES, potrebbero migliorare in maniera significativa la situazione dei lavoratori delle piattaforme in Italia. Un altro punto dolente è quello delle definizioni e dei criteri per l'istituzione di un rapporto di lavoro subordinato, dato che i criteri proposti dalla Direttiva UE possono essere aggirati facilmente dalle piattaforme.

Ciò nonostante, non sembrano esserci grossi

ostacoli all'attuazione della Direttiva, né discrepanze con il quadro giuridico esistente. Il ricorso al regime di lavoro autonomo occasionale, molto diffuso al momento, può rappresentare un problema, ma questo non è correlato all'attuazione della Direttiva.

Fonte: Visionary Analytics, in base a risultati di sondaggi.

Le raccomandazioni preliminari per le azioni da intraprendere sono riepilogate nella **Tabella 5** di seguito.

Tabella 5: elenco di controllo delle azioni da intraprendere in due ambiti principali

Aspetti politici	Azione sul campo
<ul style="list-style-type: none">- Impegnarsi a estendere i contratti collettivi "genuini" al maggior numero possibile di lavoratori.- Esercitare pressioni per affrontare la questione del ricorso abusivo al lavoro occasionale da parte delle piattaforme.- Esercitare pressioni al fine di una trasposizione ambiziosa della Direttiva come proposta dalla Commissione europea, che estenda i diritti e lo stato di lavoratori subordinati a tutti i lavoratori (indipendentemente dall'esito delle contrattazioni collettive).- Contestare la posizione dei sindacati non rappresentativi (UGL) e il loro diritto a firmare contratti collettivi.- Lavorare alla capacità di affrontare le questioni relative alla gestione algoritmica e agire in base ai nuovi poteri previsti dal Decreto n. 104/2022.	<ul style="list-style-type: none">- Predisporre meccanismi per una corretta implementazione dei contratti collettivi.- Valutare la possibile integrazione dei movimenti emergenti e delle nuove unioni sindacali per ottenere sinergie e produrre risultati.- Valutare le possibilità di cooperazione con le autorità locali per stabilire norme (sull'esempio della Carta di Bologna) e creare infrastrutture per i ciclofattorini (come dei punti di incontro).- Potenziare le iniziative di sensibilizzazione, sia tra i lavoratori che tra il grande pubblico.- Concentrarsi inoltre sulle tendenze più ampie (digitalizzazione e intermediazione del lavoro tramite mezzi digitali), rendere i sindacati più visibili e pronti, e definire le esigenze dei lavoratori in tale contesto.- Controbilanciare le narrative ipocrite delle società che gestiscono le piattaforme, le quali pubblicizzano una diffusa soddisfazione fra i lavoratori.

Fonte: Visionary Analytics.