

# Lavoratori delle piattaforme digitali: le sfide e le questioni aperte

*Un documento dell'Agenzia europea EU-OSHA si sofferma sulle questioni aperte e sugli sviluppi normativi per garantire condizioni più sicure ai lavoratori delle piattaforme. Lavoro autonomo, subappalti, contratti, formazione, algoritmi e privacy.*

Bilbao, 22 Lug ? In Europa il lavoro su piattaforma digitale ? inteso come "tutto il lavoro retribuito fornito attraverso, su o mediato da una piattaforma online" (EU-OSHA, 2022b) - è una delle forme di lavoro in più rapida crescita. Si stima nell'Unione europea dal 2022 siano operative più di **500 piattaforme** con oltre **28 milioni di persone** che svolgono attivamente un lavoro attraverso di esse.

Su questo tema, anche in relazione alla **campagna europea 2023-2025 "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale"**, promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ( EU-OSHA), l'Agenzia EU-OSHA ha pubblicato una serie di relazioni e documenti programmatici che evidenziano le sfide in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) in relazione al lavoro su piattaforma, nonché casi di studio rilevanti in questo settore.

E anche il nostro giornale, **mediapartner** della campagna europea, ha pubblicato in questi mesi varie interviste e documenti sul tema.

A tornare ad affrontare il tema, anche raccontando alcune novità normative, è il documento (Policy brief) "**Securing safer, fairer conditions for platform workers: key regulatory and policy developments and challenges**" (*Garantire condizioni più sicure ed eque ai lavoratori delle piattaforme: principali sviluppi e sfide normative e politiche*), a cura di Alessio Bertolini (Oxford Internet Institute - University of Oxford and Fairwork project).



## SECURING SAFER, FAIRER CONDITIONS FOR PLATFORM WORKERS: KEY REGULATORY AND POLICY DEVELOPMENTS AND CHALLENGES

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Piattaforme digitali: lavoro autonomo, subappaltatori e mercato nero
- Piattaforme digitali: orari di lavoro, attrezzature e formazione
- Piattaforme digitali: trasparenza, gestione algoritmica e privacy

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELFN04] ?#>

## Piattaforme digitali: lavoro autonomo, subappaltatori e mercato nero

Il documento prima di accennare agli sviluppi normativi analizza le principali "sfide", le questioni aperte legate alla SSL e associate al lavoro su piattaforma.

Si stima che nel 2021 circa il 90% delle persone che svolgevano lavori su piattaforma fossero classificate come **lavoratori autonomi** (Commissione europea, 2021). E dunque la questione della **classificazione** della tipologia di lavoro rappresenta una sfida significativa in relazione alla SSL: i lavoratori autonomi, non sono soggetti alle normative UE in materia di SSL né a quelle della maggior parte degli Stati membri (EU-OSHA, 2022b).

Sebbene molti di questi lavoratori possano essere considerati realmente autonomi, la questione dell'errata classificazione è importante, come dimostrano numerosi casi giudiziari nei Paesi dell'UE.

Inoltre anche quando i lavoratori sono impiegati, spesso non lo sono direttamente dalla piattaforma. In molti casi le piattaforme operano attraverso una vasta **rete di subappaltatori** che impiegano i lavoratori. E la presenza di subappaltatori può diluire le responsabilità delle piattaforme nei confronti dei lavoratori, rendendo più difficile per questi ultimi rivendicare i propri diritti.

Si indica poi che il controllo limitato che le piattaforme hanno sull'identità di chi svolge il lavoro, che in genere si limita al momento della registrazione iniziale sulla piattaforma, ha permesso la creazione di un **mercato nero** per l'affitto degli account della piattaforma, in cui gli individui registrati su una piattaforma affittano i loro account a persone senza il diritto di lavorare, in genere in cambio di un compenso e/o di una quota dei guadagni (Mendonça et al., 2023). In termini di SSL, ciò significa che ci sono persone che svolgono un lavoro su piattaforma e che non sono coperte nemmeno dai diritti e dalle tutele di base.

Un'ulteriore sfida è rappresentata dalla **retribuzione** e dagli incentivi legati alla retribuzione. Molti lavoratori delle piattaforme sono pagati a cottimo, il che significa che la retribuzione che ricevono dipende direttamente dal numero di compiti portati a termine. Unitamente a guadagni generalmente relativamente bassi per ogni mansione, ciò può causare un notevole stress per i lavoratori, che si sentono obbligati a lavorare il più possibile per guadagnare abbastanza denaro (EU-OSHA, 2022a). E questa situazione può essere ulteriormente esacerbata dai numerosi incentivi e stimoli utilizzati dalle piattaforme per aumentare le prestazioni dei lavoratori, che spesso vanno sotto il nome di "*gamification*" (Huws, 2015; Krzywdzinski e Gerber, 2021): queste forme di valutazioni e bonus spingono ulteriormente i lavoratori a lavorare di più.

Tutto ciò può causare stress, stanchezza e livelli di concentrazione più bassi, e quindi un aumento del rischio di incidenti per gli stessi lavoratori della piattaforma. Potrebbe anche avere ripercussioni sulla sicurezza stradale in senso lato, dato che molti lavoratori che cercano di risparmiare tempo non rispettano i limiti di velocità o la segnaletica stradale.

# Piattaforme digitali: orari di lavoro, attrezzature e formazione

Un'altra questione importante è quella dell'**orario di lavoro**.

Molti lavoratori autonomi che svolgono attività di piattaforma non sono coperti dalle norme sull'orario di lavoro, che stabiliscono il numero massimo di ore di lavoro al giorno e alla settimana, nonché i periodi di riposo e le norme specifiche sul lavoro notturno. Non è quindi raro che lavorino molte più ore di quelle raccomandate dalle norme di SSL.

Inoltre nel settore della consegna di pacchi o alimenti, un'altra questione spesso trascurata legata all'orario di lavoro riguarda la copertura assicurativa per infortuni e veicoli.

Un'ulteriore sfida è rappresentata poi dall'**equipaggiamento** e dalle **attrezzature** utilizzate. Quando sono classificati come lavoratori autonomi, molti lavoratori delle piattaforme devono fornire e utilizzare proprie attrezzature, che potrebbero non essere adatte a svolgere il lavoro in sicurezza (ad esempio, scarsa ergonomia delle attrezzature o degli strumenti; biciclette, auto o veicoli non sottoposti a manutenzione; o postazioni di lavoro non ergonomiche). In altri casi gli stessi lavoratori potrebbero dovere acquistare le attrezzature dalla piattaforma.

Inoltre, l'uso corretto delle attrezzature può essere lasciato completamente al lavoratore, che spesso non è informato o non sa come usarle correttamente.

Un altro aspetto importante è la fornitura e l'accesso alla **formazione in materia di salute e sicurezza**.

Anche in questo caso, le piattaforme non sono obbligate per legge a fornire formazione in materia di SSL ai lavoratori che si classificano come autonomi. E anche quando viene fornita, la formazione è generalmente estremamente breve, spesso superficiale e copre un numero limitato di informazioni, non fornendo quindi un'adeguata prevenzione dei rischi.

In molti casi, la formazione in materia di SSL viene offerta su base volontaria anziché essere obbligatoria e, dato che il tempo dedicato alla formazione non è generalmente retribuito, spesso viene saltato o completato solo parzialmente da coloro che svolgono il lavoro in piattaforma (Fairwork, 2024e).

Un'altra sfida significativa è quella della **protezione sociale**. Nella maggior parte dei Paesi, i lavoratori autonomi hanno un accesso più limitato alla protezione sociale rispetto ai dipendenti (Sieker, 2022; ISSA, 2024).

# Piattaforme digitali: trasparenza, gestione algoritmica e privacy

Il documento, che si sofferma anche sulla **trasparenza e accessibilità dei contratti di lavoro**, ricorda poi che un'altra sfida ben nota e che può essere considerata un rischio per la SSL è quella connessa alla **gestione e sorveglianza algoritmica**.

Nel lavoro su piattaforma gli **algoritmi** controllano e monitorano diversi aspetti del processo lavorativo, spesso con scarsa trasparenza e responsabilità. Questi includono la retribuzione, l'assegnazione dei compiti, i percorsi, la comunicazione e l'orario di lavoro. La mancanza di trasparenza nel funzionamento degli algoritmi, spesso considerati come una "scatola nera" (Moore e Joyce, 2020), produce un'ampia asimmetria di informazioni tra la piattaforma e le persone che svolgono il lavoro su piattaforma, con queste ultime che spesso non capiscono come vengono prese certe decisioni e perché.

Le piattaforme operano poi anche forme di **sorveglianza digitale**, ad esempio tracciando la posizione dei lavoratori attraverso le valutazioni dei clienti, anche in questo caso con scarsa trasparenza e responsabilità (Wood e Monahan, 2019). Questi problemi sono ulteriormente aggravati dal fatto che la maggior parte delle comunicazioni tra piattaforma e lavoratore è automatizzata e si hanno poche possibilità di contattare un rappresentante "umano" della piattaforma.

Inoltre, le sfide della gestione e della sorveglianza algoritmica sono associate a quelle della **protezione dei dati**.

Le piattaforme raccolgono grandi quantità di dati dalle persone che svolgono il loro lavoro, ancora una volta con poca trasparenza e controllo (van Doorn e Badger, 2020). Molti di questi dati non vengono utilizzati solo per operazioni interne, ma possono anche essere venduti a fini commerciali.

Infine, ci sono problemi sulla **rappresentanza collettiva** dei lavoratori delle piattaforme.

Molte persone che svolgono il lavoro su piattaforma lo fanno in modo isolato dagli altri lavoratori e la natura del lavoro su piattaforma rende quindi estremamente difficile la rappresentanza collettiva e la partecipazione ad attività sindacali.

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del documento che si sofferma poi sugli sviluppi normativi, anche perché le questioni/sfide presentate hanno dato origine a varie iniziative politiche sia negli Stati membri dell'UE che a livello comunitario.

Ricordiamo che nel 2024 i deputati del Parlamento europeo hanno dato il via libera a nuove norme volte a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali.

La nuova direttiva mira a garantire che i lavoratori delle piattaforme digitali dispongano di una classificazione corretta della loro posizione lavorativa e a correggere il lavoro autonomo fittizio. La norma regola anche l'uso di algoritmi sul posto di lavoro.

Il testo della direttiva deve essere ratificato dal Consiglio europeo. E a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, che chiaramente deve ancora avvenire, gli Stati membri avranno due anni di tempo per il recepimento della direttiva.

RTM

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

[Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Securing safer, fairer conditions for platform workers: key regulatory and policy developments and challenges", Policy brief in lingua inglese, a cura di Alessio Bertolini \(Oxford Internet Institute - University of Oxford and Fairwork project\), edizione 2024.](#)

Il link al sito della campagna "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale".



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**