

Il lavoro di piattaforma a Bologna: condizioni contrattuali, welfare e la sfida delle cooperative di piattaforma



Il welfare e le protezioni sociali dei lavoratori delle piattaforme sono stati un argomento di dibattito pubblico negli ultimi anni a diverse livelli: locale, nazionale ed europeo. A Bologna la questione è stata particolarmente rilevante anche a causa delle proteste dei fattorini, ma coinvolge anche altri lavoratori digitali. Sulla base di una ricerca triennale fatta in città attraverso il progetto europeo PLUS, abbiamo identificato le principali caratteristiche dell'economia di piattaforma e le sfide per il suo sviluppo. Questo documento riassume la ricerca che abbiamo fatto con un focus particolare su Bologna, proponendo azioni e raccomandazioni su misura per lo specifico contesto urbano. Oltre alle questioni inerenti allo status occupazionale e alle protezioni sociali, la nostra proposta affronta anche gli ostacoli che le cooperative di piattaforma incontrano come alternative alle piattaforme for-profit e suggerisce delle strategie affinché le città possano supportarle come strumento per stimolare un mercato più equo.

INTRODUZIONE

In termini generali, la ricerca PLUS ha evidenziato come lo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme dipenda dal settore in cui sono occupati, rispecchiando anche forme di discriminazione di genere e la diversa intensità delle lotte sindacali.

In Italia, **esiste una combinazione di lavoratori di piattaforma dipendenti e autonomi**. Come lavoratori autonomi, questi possono essere regolati attraverso diverse forme contrattuali: la collaborazione continuativa e coordinata, il lavoro autonomo occasionale, la partita IVA. Ci sono alcuni casi in cui le aziende hanno iniziato ad assumere i lavoratori come dipendenti, ma questo non esclude la possibilità di stipulare contratti a chiamata che non garantiscono alcuna continuità lavorativa. Il settore del food delivery è il più dibattuto e quello dove si verificano tutte le diverse opzioni. Da settembre 2020 tutti i rider di Deliveroo, Glovo e Uber Eats sono inquadrati in un contratto collettivo nazionale firmato dall'associazione di categoria della piattaforma di food delivery (Assodelivery) e dal sindacato UGL. Secondo il contratto i rider sono riconosciuti come lavoratori autonomi pagati con un compenso orario di 10 euro calcolato sul tempo di consegna stimato da un algoritmo, il che significa sostanzialmente un lavoro a cottimo e nessuna retribuzione per i tempi di attesa durante i turni. Nel 2021 un'altra azienda - Just Eat - ha annunciato la decisione di assumere i rider come dipendenti conformemente al contratto nazionale dei lavoratori della logistica.

L'accesso alle protezioni sociali da parte dei lavoratori di piattaforma è strettamente legato allo status occupazionale. In Italia, lo status di lavoratore dipendente dà accesso a diversi istituti contrattuali tra cui assicurazione sanitaria, ferie, indennità di disoccupazione, previdenza sociale, congedi di maternità-paternità mentre i lavoratori autonomi delle piattaforme sono obbligati a pagare da soli le proprie protezioni sociali e di conseguenza sono spesso privati dell'accesso a molti tipi di welfare a cui hanno diritto i lavoratori subordinati. Tuttavia, la nostra ricerca ha mostrato che anche quando ai lavoratori delle piattaforme viene riconosciuto lo status di lavoratori dipendenti, **le piattaforme spesso sfuggono dalla copertura dei costi delle protezioni sociali**, ad esempio attraverso il subappalto, e in molti casi i lavoratori delle piattaforme sono privati di misure fondamentali, in particolare le coperture contro gli infortuni sul lavoro e le malattie.

Dal 2019, il progetto PLUS ha studiato l'impatto dell'economia delle piattaforme a Bologna attraverso focus group, interviste, analisi documentali e altre attività con la partecipazione di amministratori, sindacalisti, attivisti, lavoratori, esperti. Ci siamo concentrati su due piattaforme - Airbnb e Deliveroo - e ne abbiamo esplorate altre due - Uber e Helpling - ma i risultati del progetto possono essere estesi a tutti i lavoratori delle piattaforme.

I rider di Deliveroo a Bologna sono contrattualizzati in due modi: come **lavoratori occasionali o con partita IVA**. La seconda opzione è obbligatoria quando i rider raggiungono il tetto salariale (lordo) di cinquemila euro. Nel primo caso sono considerati lavoratori indipendenti e pagano le tasse per il 21% dell'importo del reddito dalla piattaforma senza benefici o protezioni sociali, anche se nel frattempo hanno ottenuto la piena copertura sanitaria a carico dell'azienda. Nel secondo caso, sono considerati una sorta di impresa individuale e quindi tutte le protezioni sono a loro carico. Questa distinzione potrebbe essere messa in relazione con un'altra. Infatti, possiamo identificare due tipologie principali di riders a Bologna. Da un lato, ci sono i giovani italiani che lavorano per Deliveroo come integrazione di altre fonti di reddito che possono variare a seconda dei mesi o della disponibilità di tempo. Dall'altro lato, ci sono soprattutto lavoratori migranti che si affidano a Deliveroo come prima e continua fonte di reddito, anche per sostenere le loro famiglie all'estero.

Non c'è invece uno status occupazionale specifico legato al lavoro su Airbnb: i piccoli host guadagnano il loro reddito in maniera integrativa, mentre gli host semi-professionali e professionali sono spesso registrati come lavoratori autonomi o in alcuni casi come agenti immobiliari. I nostri intervistati inoltre non presumono di avere un rapporto di lavoro o addirittura una relazione simile a quella lavorativa con

Airbnb. Di conseguenza, non si aspettano alcuna previdenza sociale o altri sussidi dall'azienda. In generale, preferiscono essere aiutati o promossi dal Comune tramite una riduzione delle tasse. L'organizzazione dei servizi di hosting si traduce in una varietà di attività che possono essere suddivise in quattro gruppi: lavoro di piattaforma (creazione del profilo, gestione delle prenotazioni e comunicazione con gli ospiti); gestione del check-in e check-out; amministrazione burocratica; pulizia. Airbnb fornisce alcuni servizi di assicurazione di emergenza (per i danni causati dai clienti o per evidenti casi di frode, per esempio), ma non si assume la responsabilità per la maggior parte dei rischi che gli host hanno, come gli incidenti durante il lavoro.

Anche i lavoratori di Helpling devono affrontare le conseguenze di un rapporto di lavoro autonomo e occasionale simile a quello dei lavoratori di Deliveroo a Bologna. Nello specifico, secondo la legge italiana, possono essere registrati sia come lavoratori occasionali fino al limite di 5.000€ all'anno e, una volta superato il limite, come lavoratori autonomi con una vera e propria partita IVA. Questo significa che **mancano di tutti quei diritti normalmente riconosciuti ai contratti di lavoro di tipo standard, come le ferie pagate, un minimo salariale collettivo, la disoccupazione e i diritti collettivi**. In questo senso, i lavoratori di piattaforma del settore delle pulizie assomigliano molto ai lavoratori domestici di tipo informale, tranne per il fatto che Helpling fornisce un'assicurazione in caso di incidenti.

Infine, nell'ottobre 2020 Uber è arrivata a Bologna grazie a un accordo con un'impresa più tradizionale di trasporti, Cosepuri, già operante nel settore. Non sembra un caso che Uber sia arrivata in un periodo come questo in cui i servizi di taxi hanno incontrato difficoltà a causa della contrazione del turismo. In questo caso, l'azienda digitale fornisce il suo marketplace come infrastruttura gestionale mentre Cosepuri opera come effettivo datore di lavoro dei tassisti.

RACCOMANDAZIONI DI POLICY

Le amministrazioni locali hanno poteri limitati in Italia: possono operare su questioni territoriali riguardanti la sicurezza e la tassazione, ma non direttamente sui diritti e le condizioni di lavoro. Regolano anche i servizi di taxi attraverso un tetto massimo di licenze, possono adottare codici etici sulle condizioni di lavoro negli appalti pubblici e facilitare momenti di negoziazione tra le parti interessate (senza potere coercitivo) in caso di conflitti e relazioni industriali inefficaci. Le Regioni hanno più prerogative: possono legiferare in materia di protezione e sicurezza del lavoro e stabilire una tassazione specifica sulle attività produttive. Sia le amministrazioni locali che i governi regionali possono istituire misure sociali, ma maggiormente nella forma di sussidi temporanei, mentre le misure universali sono stabilite a livello nazionale.

Nonostante le limitate prerogative, **la città di Bologna ha dimostrato un elevato dinamismo nella sperimentazione di politiche e alternative per un'economia di piattaforma più equa**. A maggio 2018 l'innovativa *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* è stata firmata dalla amministrazione, dai sindacati e da alcune aziende di food delivery. La Carta è una sorta di accordo territoriale che stabilisce le condizioni di base (ad esempio, un salario minimo legato ai contratti collettivi nazionali o un monte ore chiaro) per i lavoratori delle imprese conformi. Inoltre, un servizio di consegna alternativo - Consegne Etiche - è stato lanciato nel novembre 2020 grazie alla collaborazione di due aziende locali insieme alla Fondazione per l'Innovazione Urbana. L'amministrazione ha cercato anche di sostenere i lavoratori delle piattaforme durante la pandemia con iniziative temporanee. Dato che le ditte di food delivery non fornivano i DPI ai lavoratori, l'amministrazione insieme al sindacato informale Riders Union li ha distribuiti gratuitamente. Allo stesso tempo, hanno organizzato diverse sedute gratuite di tamponi per i fattorini. Per quanto riguarda Airbnb, durante la pandemia gli host hanno proposto di sospendere la tassa di soggiorno per sostenere le prenotazioni ma questa misura non è stata accolta.

Considerando tutte queste premesse - i risultati dell'inchiesta PLUS e le prerogative delle amministrazioni locali - proponiamo una serie di raccomandazioni politiche.

In generale, **suggeriamo ai policymaker di non concentrarsi solo su un tipo di lavoratore di piattaforma**. Anche se i fattorini del food delivery rappresentano la categoria più visibile, la ricerca PLUS ha evidenziato come auto-percezione e rivendicazioni possano variare tra i lavoratori delle piattaforme e all'interno della stessa piattaforma. Inoltre, **è importante includere le dimensioni di genere e razza nella valutazione del lavoro di piattaforma**, poiché questi due elementi influenzano le condizioni di lavoro e di vita (ad esempio, in termini di discriminazione o di accesso alle protezioni sociali). L'invito, dunque, è quello di **estendere il raggio d'azione ad altri lavoratori e lavoratrici di piattaforma oltre ai fattorini del food delivery**.

In secondo luogo, tutti i decisori politici intervistati hanno sottolineato **la necessità per la pubblica amministrazione di ottenere dati chiari ed estesi** per valutare l'impatto delle piattaforme ed elaborare politiche efficaci e su misura. In questo senso, è importante rafforzare la possibilità di accedere o raccogliere informazioni sull'azione delle piattaforme nelle aree urbane. Questo obiettivo potrebbe essere raggiunto sia attraverso la definizione di protocolli o accordi di collaborazione tra le amministrazioni pubbliche e le imprese digitali per **la condivisione dei dati** sia con il potenziamento delle **infrastrutture digitali pubbliche**.

In terzo luogo, considerate le limitate prerogative per una regolamentazione diretta del lavoro di piattaforma, è importante **sostenere la definizione di un sistema di relazioni industriali a livello locale** in modo da includere il più possibile le aziende digitali e i sindacati - sia tradizionali che informali - all'interno di un dialogo sociale con tutti gli attori urbani. Questo obiettivo potrebbe essere raggiunto anche attraverso il **sostegno ad attività di mutualismo o di auto-organizzazione** da parte dei lavoratori delle piattaforme, dato che la loro dispersione e il loro isolamento sono emersi come fattori critici nella definizione di rivendicazioni collettive.

Anche se abbiamo evidenziato come vada presa in considerazione tutta la varietà di lavoratori di piattaforma, la ricerca PLUS ha rilevato anche alcuni punti in comune in termini di istanze e possibili azioni di intervento:

Per quanto riguarda lo status occupazionale, è chiaro che in Italia la possibilità delle amministrazioni locali di regolamentare il fenomeno delle piattaforme sembra essere molto limitata. A parte la tassazione, i Comuni non possono intervenire direttamente sulle condizioni di lavoro. Tuttavia, la Carta sperimentata a Bologna è interessante per il ruolo ricoperto dall'amministrazione locale nel facilitare la formazione di relazioni industriali, oltre a dimostrare la possibilità di definire forme di contrattazione collettiva. Quali tipi di contenuti possono essere identificati come comuni a tutti i lavoratori delle piattaforme?

In primo luogo, suggeriamo di **contrastare forme di occupazione fraudolenta** - ad esempio, con l'intervento degli ispettori del lavoro - come condizioni di lavoro autonomo fasulle, cessioni illegali di account (ad esempio, nel settore del food delivery) o subappalti in nero (come nel settore dell'hosting dove alcune attività sono affidate a lavoratori senza regolare contratto).

In secondo luogo, abbiamo identificato una serie di rivendicazioni condivise da tutti i lavoratori che potrebbero essere implementate: **salario minimo, orario di lavoro chiaro**, copertura sanitaria nazionale, contributi previdenziali.

Infine, ci sono alcuni aspetti del processo lavorativo delle piattaforme che potrebbero essere introdotti attraverso accordi specifici in modo da migliorare le condizioni di lavoro: **abolizione dei sistemi di ranking e rating, diritto alla disconnessione**, equilibrio tra lavoro e vita.

Per quanto riguarda il welfare dei lavoratori delle piattaforme, l'accesso è estremamente legato alle condizioni di lavoro, quindi, da un lato, **una strategia potrebbe essere quella di definire contratti**

più forti per i lavoratori delle piattaforme, mentre dall'altro lato sarebbe importante stabilire misure universalmente valide indipendentemente dal tipo di occupazione.

Come già accennato in precedenza, PLUS ha evidenziato alcune soluzioni comuni di welfare che potrebbero essere importanti da implementare attraverso specifici accordi collettivi a livello locale, come la **copertura previdenziale, il periodo di malattia e infortunio, il congedo di maternità**. I lavoratori migranti delle piattaforme sono spesso condizionati dalla presenza di un permesso di soggiorno il cui ottenimento dovrebbe essere ampliato in modo da indebolire un potenziale fattore di discriminazione.

Inoltre, a livello nazionale sarebbe importante rafforzare misure di welfare incondizionate e universali come il reddito universale di base che potrebbero aiutare lavoratori - come quelli delle piattaforme - affetti da estrema flessibilità e incertezza in termini di salario e orario di lavoro.

Per quanto riguarda le piattaforme alternative, è interessante notare il ruolo di facilitatore svolto a Bologna dalla Fondazione per l'Innovazione Urbana e dall'amministrazione locale nel favorire forme di cooperativismo di piattaforma. La tradizione cooperativa è molto radicata nel territorio bolognese, e ritorna oggi come patrimonio da rinnovare all'interno delle tecnologie digitali. Inoltre, questo progetto locale potrebbe essere inteso come un tentativo di territorializzare le piattaforme di fronte allo scollamento degli attori internazionali. Infatti, è rilevante che solo le piattaforme locali abbiano firmato la Carta: i partecipanti al focus group PLUS hanno evidenziato l'esistenza di un gap tra la dimensione internazionale delle piattaforme e quella locale delle amministrazioni cittadine e delle organizzazioni dei lavoratori.

Lo sviluppo di piattaforme alternative locali potrebbe permettere, da un lato, di influenzare in modo più forte le forme di impiego e le condizioni di lavoro su di esse e, dall'altro, di esercitare una pressione indiretta sugli attori internazionali in modo da stimolarli verso un'economia di piattaforma più equa.

In questo senso, suggeriamo di **sostenere lo sviluppo di piattaforme alternative con attività pubbliche di formazione e comunicazione** per favorire il loro inserimento sul mercato. Il sostegno potrebbe includere **benefici fiscali, contratti pubblici** per servizi istituzionali e la concessione agevolata di spazi di lavoro. Tutti questi benefici potrebbero essere vincolati ad **un codice etico locale e pubblico per le piattaforme digitali** che includa le già citate condizioni di lavoro e di welfare necessarie per accedere al supporto istituzionale.

POLICY BOX

- non concentrarsi solo su un tipo di lavoratori delle piattaforme
- includere le dimensioni di genere e razza
- ottenere dati chiari ed estesi per valutare l'impatto delle piattaforme
- sostenere la definizione di un sistema di relazioni industriali a livello locale
- sostenere le attività di mutualismo o di auto-organizzazione dei lavoratori delle piattaforme
- contrastare le forme di occupazione fraudolenta
- definire accordi locali che includano salario minimo, orario di lavoro chiaro, copertura sanitaria nazionale, contributi previdenziali
- sostenere piattaforme alternative con attività di formazione e comunicazione, agevolazioni fiscali, contratti pubblici a condizione che si rispetti un codice etico locale e pubblico per le piattaforme digitali