



# INAPP POLICY BRIEF

## LAVORO VIRTUALE NEL MONDO REALE: I DATI DELL'INDAGINE INAPP-PLUS SUI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME IN ITALIA

*A pochi giorni dalla presentazione della proposta di direttiva della Commissione europea sulla regolazione dei lavoratori in piattaforma si descrivono le loro caratteristiche grazie ai dati dell'indagine Inapp-Plus svoltasi nel periodo marzo-luglio 2021. I lavoratori delle piattaforme digitali sono 570.521, l'1,3% della popolazione tra i 18 e i 74 anni. Due terzi lavorano per piattaforme location-based, in cui i compiti assegnati vengono svolti in una località specifica, mentre un terzo svolge attività rese solamente sul web. 7 lavoratori su 10 hanno un contratto scritto e l'11% ha un contratto da dipendente. La valutazione è in base al numero di incarichi portati a termine (59,2% dei casi) e al giudizio dei clienti (42,1%). Una valutazione negativa o una mancata disponibilità nello svolgimento degli incarichi comporta un peggioramento della qualità degli incarichi, con la riduzione soprattutto di quelli più redditizi o con il peggioramento degli orari di lavoro. La quota dei lavoratori che dichiarano essenziale o importante il reddito derivante dal lavoro su piattaforma sale dal 49% rilevato nel 2018 all'80% del 2021 e circa la metà degli intervistati dichiara di aver scelto di lavorare con la piattaforma in assenza di altre possibilità di lavoro. Il quadro che si tratteggia ridimensiona fortemente il mito della sharing economy: un lavoro libero e indipendente, scelto unicamente per integrare il reddito.*

INAPP\*

### 1. Il lavoro in piattaforma: un quadro normativo in costante evoluzione

Negli ultimi anni è andata sempre più crescendo l'attenzione verso il tema del lavoro tramite piattaforma digitale; un fenomeno già nato prima della pandemia, ma esploso in modo dirompente con essa e sul quale il dibattito italiano ed internazionale è particolarmente vivace soprattutto in merito alle sue forme e alla sua disciplina.

\* A cura di Francesca Bergamante, Francesca Della Ratta, Massimo De Minicis, Emiliano Mandrone.

Una prima proposta di regolamentazione della Commissione europea finalizzata a garantire una completa ed equa definizione delle condizioni di lavoro, della rappresentanza collettiva, dei diritti di sicurezza sociale e della posizione fiscale dei lavoratori delle piattaforme è stata presentata il 9 dicembre scorso<sup>1</sup>. L'adozione della direttiva sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme, se approvata da Parlamento e Consiglio, potrebbe rappresentare un importante punto di riferimento sovranazionale sugli scenari futuri del lavoro in un'economia sempre più digitalizzata e globalizzata. In primo luogo, perché dopo l'intervento dell'UE i governi e i parlamenti nazionali dovranno ridefinire le proprie classificazioni e normative nazionali di regolazione del lavoro tramite piattaforma con la sola possibilità di incrementare gli standard previsti. La proposta di direttiva sembra orientarsi verso la posizione già assunta dal governo spagnolo nel 2020 (che tuttavia si riferiva solo ai *rider*), assumendo per i lavoratori della piattaforma una presunzione di lavoro subordinato, invertendo l'onere della prova (non più da parte del lavoratore ma da parte della piattaforma), al verificarsi di almeno due di alcuni specifici criteri predefiniti, essenzialmente riguardanti la presenza di condizioni testimonianti il controllo dell'algoritmo sulla prestazione lavorativa (assegnare la prestazione, coordinarla, monitorarla, valutarla, sanzionare e/o disconnettere il lavoratore ecc.). In tale nuovo contesto fino a cinque milioni e mezzo di lavoratori digitali in Europa potrebbero essere riclassificati come lavoratori subordinati, usufruendo di alcuni diritti fondamentali (salario minimo, orario di lavoro, sicurezza e salute sul lavoro, parità retributiva tra uomini e donne, diritto a ferie retribuite, accesso alla protezione sociale contro gli infortuni, assicurazione contro la disoccupazione, malattia e pensione) a cui in precedenza non avevano accesso. La direttiva stabilisce, poi, anche qui riprendendo l'esempio spagnolo, la necessità di garantire la trasparenza dell'algoritmo regolatore del ciclo produttivo quando incide sui diritti dei lavoratori. Una diretta conseguenza della corretta classificazione del lavoro su piattaforma su scala sovranazionale dovrebbe comportare per gli Stati membri maggiori entrate sotto forma di tasse aggiuntive e contributi previdenziali, con un aumento dei costi per le piattaforme di lavoro fino a 4,5 miliardi di euro all'anno; oltre a migliorare la conoscenza da parte delle autorità del lavoro e della protezione sociale di ogni Stato membro delle piattaforme di lavoro attive e consentendo di accedere a informazioni come il numero di persone coinvolte, lo status occupazionale e le condizioni di lavoro, informazioni spesso difficili da ottenere per il carattere sovranazionale delle *platform work*. In tal senso l'approvazione della direttiva potrebbe determinare quella necessaria chiarificazione del fenomeno che si richiede da tempo anche al contesto italiano, in cui malgrado una regolazione normativa (legge n. 128/2019) e successivi accordi collettivi, si sono determinate condizioni classificatorie diversificate. Alcune piattaforme riconoscono un regime di subordinazione seppure part time per i lavoratori digitali, altre confermano la natura autonoma del lavoro impiegato, con un compenso determinato da un cottimo orario.

In tale scenario normativo comunitario e nazionale in costante evoluzione, il presente contributo, partendo da dati provenienti dai dati dell'indagine Inapp-Plus 2021<sup>2</sup>, intende offrire un quadro e

---

<sup>1</sup> Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms <https://bit.ly/33WmcFR>.

<sup>2</sup> L'Indagine Inapp-Plus è nel Piano Statistico Nazionale dal 2005, concorre alla produzione delle Statistiche Ufficiali del Paese. La rilevazione prevede solo rispondenti diretti (non include rispondenti proxy ovvero persone che rispondono per altri familiari) e ciò contribuisce alla migliore fedeltà ai quesiti di dettaglio e auto-percezione; è di tipo CATI ed è rappresentativa dell'intero territorio nazionale (<https://inapp.org/it/dati/plus>). La IX tornata dell'indagine è stata condotta tra marzo e luglio 2021 su un campione di oltre 45.000 individui dai 18 ai 74 anni. Come tutte le indagini campionarie sottostima le popolazioni più marginali, quali migranti recentemente giunti in Italia e soggetti che tipicamente si sottraggono alle indagini demoscopiche (persone diffidenti, con limiti linguistici o culturali, irregolari, ecc.) ed è esposta a fenomeni di under reporting. Si ringrazia l'Istat per la fornitura delle popolazioni per il riporto all'universo.

una prima lettura delle caratteristiche dei lavoratori delle *platform work* in Italia.

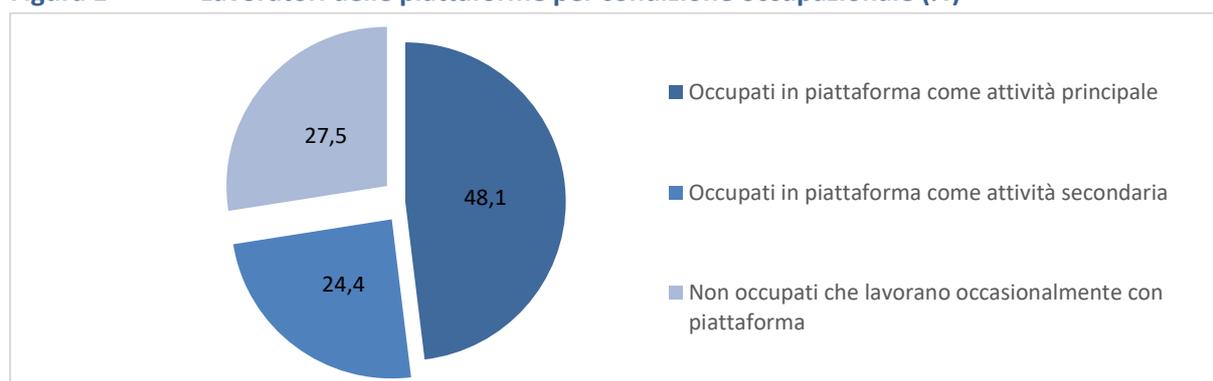
## 2. Lavoratori delle piattaforme: consistenza, tipo di attività e caratteristiche

Sempre più persone dichiarano di guadagnare attraverso le piattaforme digitali; è tuttavia opportuno distinguere tra chi le utilizza per vendere prodotti (piattaforme pubblicitarie), chi per affittare beni di proprietà (piattaforme di prodotto o *capital platform*) e chi, infine, per lavorare (*lean platform* o *platform work*). In Italia le persone tra i 18 e i 74 anni che hanno dichiarato di aver ricavato un reddito attraverso queste modalità tra il 2020 e il 2021 sono complessivamente 2.228.427 (il 5,2% del totale della popolazione relativa). Coloro che offrono la loro prestazione lavorativa tramite le piattaforme digitali (i c.d. *platform worker*) sono 570.521 e rappresentano il 25,6% del totale di chi guadagna tramite internet, nonché l'1,3 della popolazione di 18-74 anni. Su quest'ultimo gruppo si concentra l'analisi del presente contributo, attraverso dati provenienti da un modulo specifico contenuto nell'indagine Inapp-Plus.

Una prima distinzione utile ad analizzare il collettivo dei *platform worker* è quella relativa alla loro situazione lavorativa. In particolare, combinando tra loro le informazioni sulla rilevanza dell'attività che ha consentito il guadagno dalla piattaforma e la condizione occupazionale dichiarata, i lavoratori delle piattaforme possono essere suddivisi in tre gruppi (figura 1):

1. gli occupati che considerano il lavoro svolto per la piattaforma come la loro attività principale (274 mila persone, lo 0,6% della popolazione);
2. gli occupati che lavorano per la piattaforma come attività secondaria (139 mila persone, lo 0,3%);
3. i non occupati (che per chiarezza espositiva chiamiamo d'ora in avanti occasionali) che svolgono appunto attività lavorative occasionali guadagnando qualcosa tramite piattaforme digitali (157 mila persone, lo 0,4) ma che alla domanda sulla propria condizione occupazionale si classificano come in cerca di occupazione (circa 4 ogni dieci) o inattivi (circa 6 ogni dieci).

**Figura 1**      **Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale (%)**



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

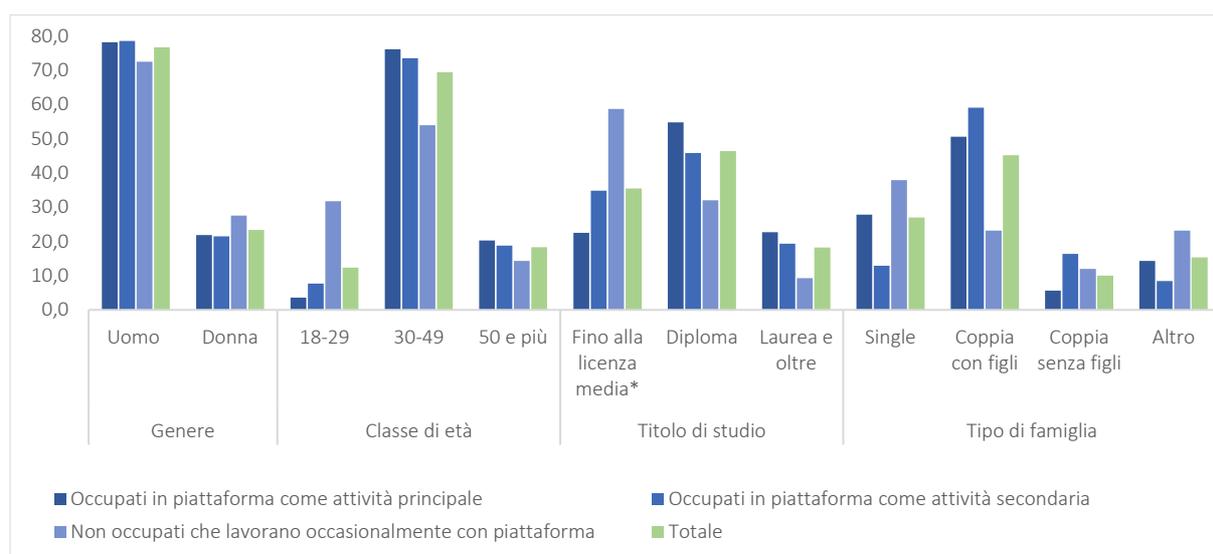
Dei 570 mila lavoratori in piattaforma, poco meno di due terzi dichiarano anche di aver svolto un'attività lavorativa nella settimana precedente l'intervista (365 mila persone, il 64%), specie tra chi considera il guadagno derivato dalla piattaforma come la sua attività principale.

I lavoratori delle piattaforme sono per oltre i tre quarti uomini: soltanto nella categoria degli occasionali, vale a dire coloro che svolgono lavori con la piattaforma ma non si considerano occupati, si rileva una quota leggermente più elevata di donne (figura 2). Sette lavoratori delle piattaforme su dieci hanno un'età compresa tra 30 e 49 anni, con i giovani tra 18 e 29 anni concentrati soprattutto nella categoria degli occasionali.

La distribuzione complessiva dei lavoratori in piattaforma per titolo di studio è in linea con quella della popolazione generale, se non per una maggiore presenza di diplomati. Qualche differenza si rileva nei tre gruppi di lavoratori delle piattaforme: se gli occupati delle piattaforme come attività principale presentano livelli di istruzione più elevati (dal diploma in su), gli occasionali presentano concentrazioni nei titoli di studio più bassi.

La differente distribuzione per classe di età dei tre gruppi determina differenze anche rispetto al ruolo in famiglia. In linea generale 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%).

**Figura 2** Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale e caratteristiche socio-demografiche (%)



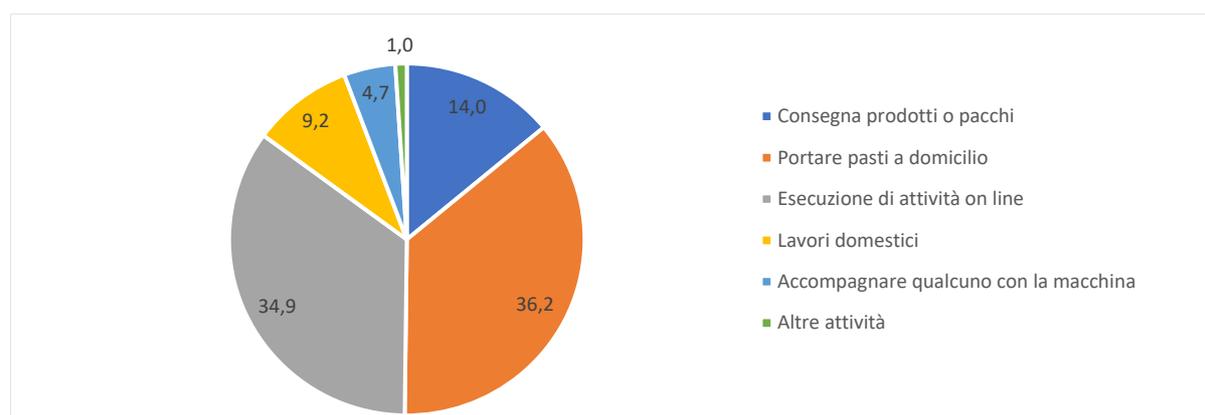
\*valori con significatività statistica limitata

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

### 3. Tipo di attività e di piattaforme

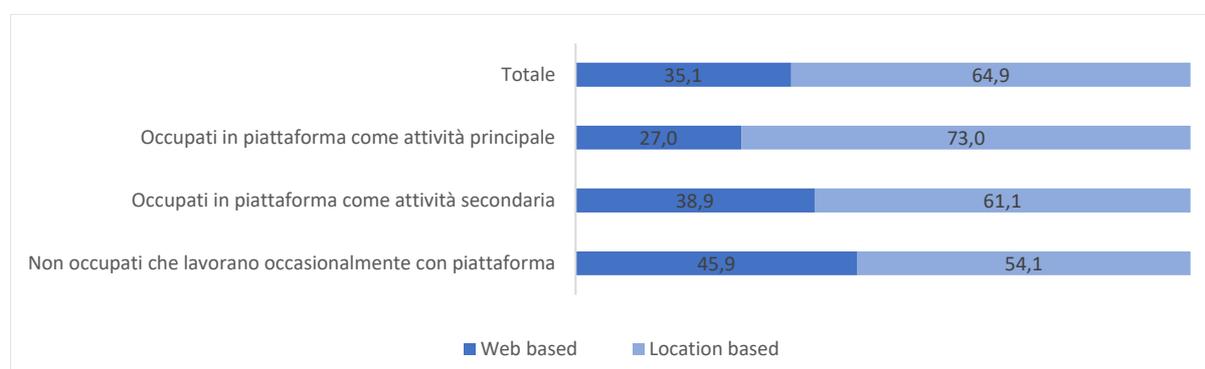
Le attività che possono essere svolte su piattaforma sono piuttosto eterogenee e vanno dalla consegna di pacchi o pasti a domicilio allo svolgimento di compiti on line (traduzioni, programmi informatici, riconoscimento immagini), componendo un quadro del lavoro in piattaforma variegato che va oltre la rappresentazione che vede i lavoratori in piattaforma coincidere con i *rider*. Fra le diverse classificazioni di piattaforme digitali proposte<sup>3</sup> si adotta qui quella dicotomica indicata da ILO<sup>4</sup> che distingue tra le *web-based platforms*, quelle cioè che prevedono lo svolgimento di micro-compiti svolti sul web senza vincoli di localizzazione e le *location-based platforms*, in cui i compiti assegnati (quali ad esempio la guida di autovetture, lo svolgimento di pulizie o la consegna di cibo o prodotti) vengono svolti in una località specifica. Applicando questa classificazione emerge che poco meno di due terzi delle attività riferite dagli intervistati può essere ricondotta alle piattaforme *location-based*, mentre il restante 35% riguarda attività svolte on line per piattaforme *web-based* (figura 3). Un dato significativo che dimostra l'affermarsi anche in Italia del lavoro su piattaforma completamente on line, meno visibile e tracciabile, ma che ha raggiunto una quota di lavoratori coinvolti simile a quella dei lavoratori che consegnano pasti a domicilio (*rider*).

**Figura 3** Lavoratori delle piattaforme per attività svolta (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

**Figura 4** Lavoratori delle piattaforme per tipo di piattaforma utilizzata (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Chi lavora con le piattaforme per la propria attività principale (occupati) è impegnato soprattutto

<sup>3</sup> Per una rassegna si veda Cfr. Inapp, Gli internauti e i lavoratori on line: prime evidenze da Inapp-Plus 2018 ([urly.it/3gxd4](http://urly.it/3gxd4)).

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO). 2021. «World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work» Ginevra.

(figura 4) con le piattaforme *location-based* (73%), mentre sono soprattutto gli occasionali non occupati a lavorare in misura maggiore per le piattaforme *web-based* (45,9%).

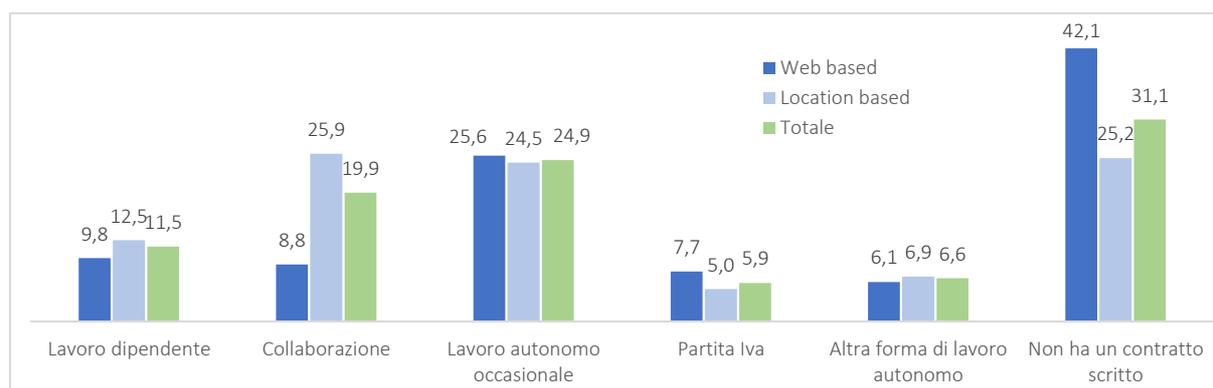
Tra coloro che lavorano per piattaforme *location-based* si osserva una maggiore concentrazione di uomini e di individui tra i 30 e 49 anni, mentre le donne e i lavoratori con più di 50 anni lavorano più spesso per le piattaforme web. La natura delle attività lavorative da realizzare probabilmente determina una leggera prevalenza di lavoratori più istruiti tra coloro che svolgono lavori sul web, attività che talvolta possono presentare anche test valutativi di ingresso per la realizzazione di alcuni compiti lavorativi che richiedono competenze specifiche (traduzioni, programmazione software), mentre le attività svolte su piattaforme *location-based* sono realizzate in misura maggiore da chi non ha superato l'obbligo scolastico. Tuttavia, circa il 17% di chi lavora per una piattaforma *location-based* ha una laurea o un titolo superiore, configurando un probabile effetto di sovra-istruzione di questi lavoratori. Le piattaforme *location-based* sono utilizzate in misura superiore alla media dai lavoratori che risiedono nelle regioni settentrionali, mentre nel Mezzogiorno vi è una maggiore prevalenza di lavoratori che operano unicamente sul web, prestando la propria attività per piattaforme che possono essere localizzate altrove e anche fuori dai confini di residenza, presumibilmente in risposta a un mercato del lavoro tradizionalmente meno dinamico nel Mezzogiorno.

Il 45% dei lavoratori digitali utilizza una sola piattaforma, il 47% due e il restante 8% più di due. Chi lavora per una piattaforma *web-based* tende a lavorare con più di una piattaforma, mentre i lavoratori che operano per una piattaforma *location-based* generalmente lavorano soprattutto per una sola piattaforma. In particolare, tra i lavoratori di quest'ultima tipologia di piattaforma, gli autisti sono i soggetti che utilizzano più piattaforme, mentre i *rider* si dividono in modo equivalente tra chi utilizza una o due piattaforme. Tale dinamica, nel contesto italiano, sembrerebbe riferirsi al caso di *rider* che prestano la loro attività lavorativa contemporaneamente per due differenti piattaforme e con due forme contrattuali diverse (lavoro dipendente part-time, lavoro autonomo).

#### **4. Forme contrattuali e compensi dei lavoratori delle piattaforme**

Circa sette lavoratori su dieci dichiarano di avere un contratto scritto che regola il rapporto con la piattaforma, soprattutto quando questa attività è considerata quella principale. È inoltre più frequente che chi lavora con le piattaforme *web-based*, spesso localizzate anche al di fuori del territorio nazionale, sia privo di un contratto scritto. D'altro canto, chi lavora con le piattaforme in loco ha più spesso un contratto di collaborazione o di lavoro dipendente (figura 5). Quest'ultima tipologia lavorativa, infatti, appare maggiormente visibile e riconoscibile perché presenta fasi di realizzazione della prestazione nel mondo reale, e consente anche alcuni momenti di socializzazione e incontro tra i lavoratori coinvolti (*rider*, autisti) che hanno consentito prime mobilitazioni e richieste di condizioni lavorative e contrattuali migliori.

**Figura 5** Lavoratori delle piattaforme per tipo di accordo e tipo di piattaforma (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

I contratti di lavoro dipendente sono diffusi in misura maggiore tra le donne, gli individui tra 30 e 49 anni e i laureati. I contratti di collaborazione sono invece prevalenti tra gli uomini (9 su 10) e gli individui tra 30 e 49 anni. Il lavoro autonomo occasionale si caratterizza per la prevalenza di individui con basso titolo di studio, mentre l'impiego di una partita Iva caratterizza soprattutto i lavoratori con più di 50 anni e in possesso di diploma.

Tra chi non ha un contratto scritto o non sa indicare la forma contrattuale prevalgono invece le donne, i giovani tra 18 e 29 anni e chi non è andato oltre la licenza media.

Il fatto che l'11% dei lavoratori su piattaforma (quota che sale al 17,6% se si considerano soltanto gli occupati in piattaforma come attività principale) abbia un contratto di lavoro dipendente fornisce una indicazione di policy molto interessante in riferimento alle già citate indicazioni della Commissione Europea, che auspicano un aumento dei lavoratori digitali dipendenti, derivante dalla definizione di una serie di criteri per la loro corretta classificazione. Così se assumiamo il dato attuale come punto di partenza, con l'applicazione dei criteri in linea con le indicazioni della Commissione europea, si dovrebbe prevedere un necessario incremento delle forme di lavoro dipendenti, garantendo maggiori tutele e diritti per i lavoratori coinvolti.

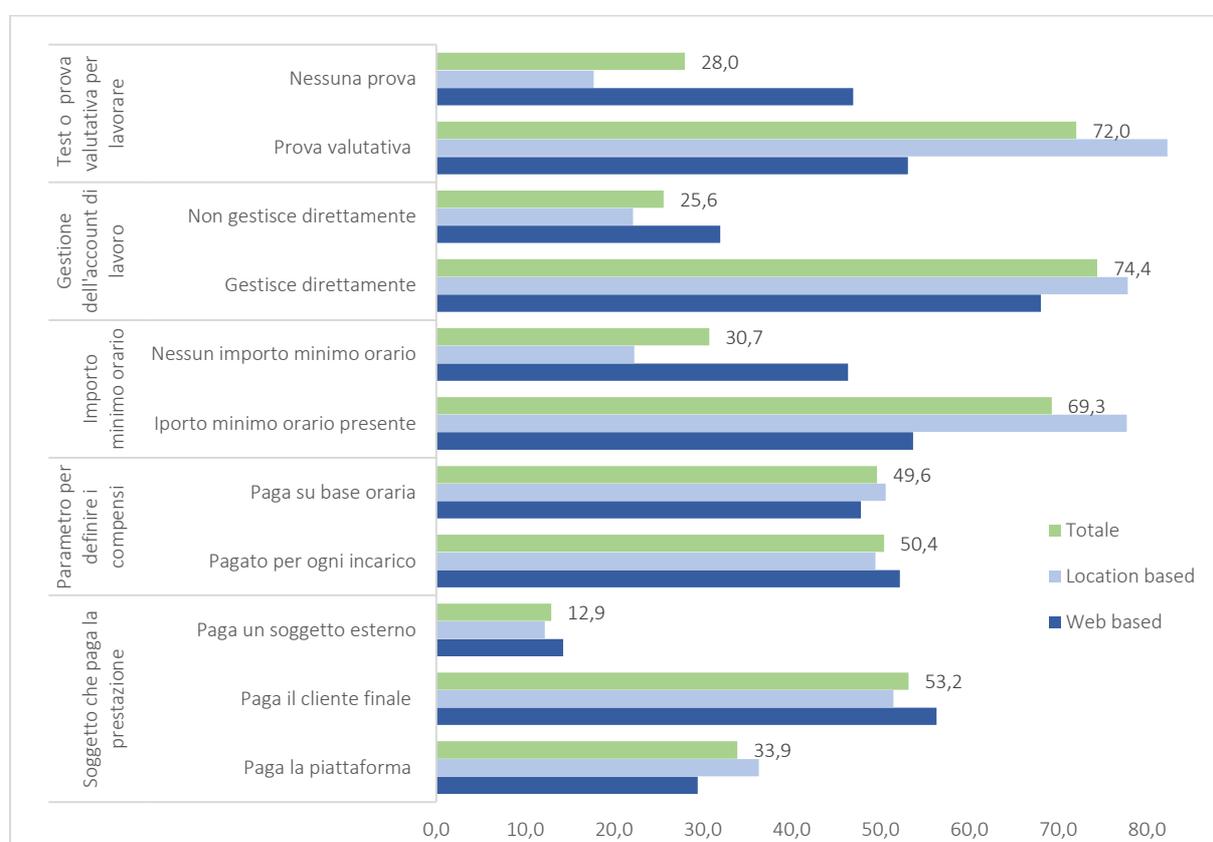
Oltre al tipo di accordo con la piattaforma risulta particolarmente interessante guardare le forme e le modalità lavorative che gestiscono la relazione tra lavoratori e piattaforme (figura 6). Sette lavoratori su dieci prima di iniziare a lavorare hanno dovuto svolgere un test o una prova lavorativa, soprattutto quando sono in relazione con una piattaforma *location-based*. I tre quarti gestiscono direttamente l'account per accedere alla piattaforma, anche in questo caso soprattutto nel caso delle piattaforme in loco. Vi è quindi un 25% di lavoratori che non gestisce direttamente l'account di lavoro, una condizione fortunatamente minoritaria ma che lascia presupporre condizioni di ridotta autonomia se non addirittura fenomeni di 'caporalato'.

Riguardo i parametri definiti per stabilire i compensi, gli intervistati sono pressoché equidistribuiti tra coloro che dichiarano che il pagamento è definito sulla base di un cottimo, vale a dire l'esecuzione di ogni singola consegna e coloro che invece ricevono un compenso sulla base dell'orario di lavoro, senza grandi differenze in merito al tipo di piattaforma, anche perché ad esempio quasi tutte le piattaforme del *food delivery* usano un cottimo orario misto. Diversa invece la situazione relativa alla presenza di un importo minimo per i compensi (previsto per il 69% dei lavoratori in piattaforma), diffuso soprattutto tra i lavoratori delle piattaforme *location-based*, suggerendo un maggior livello di forme di subordinazione tra di esse; si consideri peraltro che la presenza di un minimo orario è uno dei criteri per cui si richiede l'assimilazione al lavoro

dipendente per questi lavoratori.

Infine, per coloro che lavorano per le piattaforme *location-based*, la prestazione viene pagata più spesso dalla piattaforma stessa, mentre sono pagate più spesso dal cliente finale le prestazioni per le piattaforme *web based*. Il pagamento gestito da un ulteriore soggetto esterno è indicato dal 13% degli intervistati: si tratta di un dato che suggerisce l'esistenza di rapporti non cristallini, che associati al mancato controllo dell'account o all'assenza di contratto scritto, fanno pensare all'esistenza di rapporti irregolari, come nel caso di società o singoli individui che attivano uno o più account distribuendoli ad altri soggetti che effettuano le prestazioni, facendo intravedere anche qui potenziali fenomeni di caporalato digitale. Nella logica naturale del ciclo delle piattaforme, infatti non dovrebbe esistere un quarto soggetto a mediare tra lavoratore, cliente, e piattaforma.

**Figura 6** Lavoratori delle piattaforme caratteristiche degli accordi di lavoro (%)

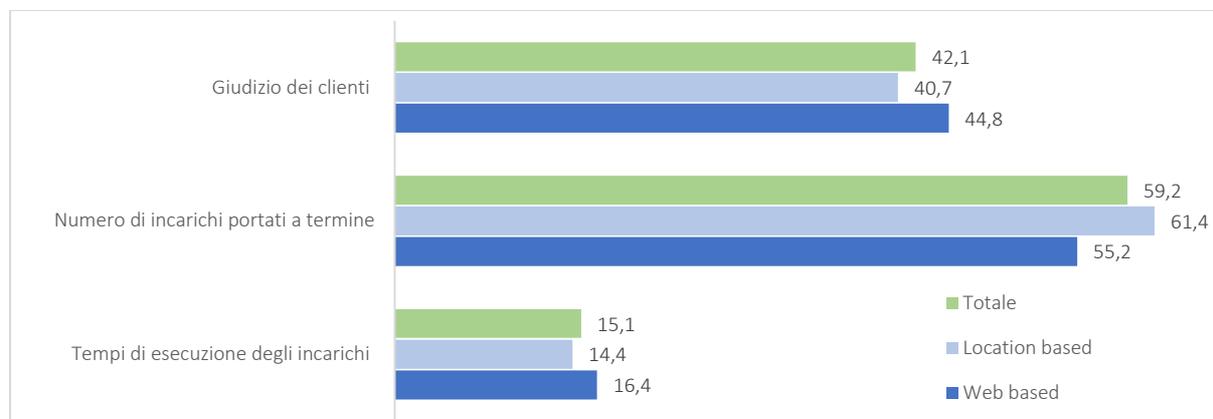


Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Un altro dato molto interessante è relativo al sistema di valutazione, che in genere viene gestito dall'algorithmo delle piattaforme, contribuendo a definire il carico di lavoro dei singoli operatori. Il criterio di valutazione più diffuso è quello legato al numero di impegni o incarichi portati a termine, criterio segnalato dal 61,4% di chi lavora con una piattaforma *location-based* e dal 55,2% di chi lavora per una piattaforma web (figura 7). Altro criterio molto diffuso è quello del giudizio dei clienti, segnalato soprattutto da chi lavora esclusivamente on line. Meno rilevante l'impatto del tempo di svolgimento degli incarichi sulla valutazione, indicato dal 15% dei lavoratori in piattaforma. La prevalenza di una valutazione riferibile agli incarichi portati a termine nei tempi stabiliti o al giudizio del cliente, conferma ancora una volta la centralità del sistema del cottimo

orario nella valutazione effettuata dagli algoritmi sui lavoratori e nell'organizzazione produttiva della piattaforma.

**Figura 7 Criterio di valutazione della prestazione\* per tipo di piattaforma (%)**



\*il totale è superiore a 100 perché poteva essere fornita più di una risposta.

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

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, conseguenza indicata soprattutto tra i lavoratori delle piattaforme web (tabella 1). I lavoratori delle piattaforme *location-based* dichiarano invece che a una valutazione negativa può corrispondere sia la riduzione degli incarichi più redditizi (36% dei casi), sia la riduzione generale del numero di incarichi (32% dei casi). Inoltre, la valutazione negativa determina per il 3,1% dei lavoratori *location-based* la disconnessione forzata dalla piattaforma, una sorta di licenziamento occulto. Le altre modalità di abbassamento del rating quali ad esempio il mancato pagamento della prestazione sono invece segnalate soprattutto dai lavoratori delle piattaforme *web-based*. Il tema della definizione dei sistemi di *rating* e *ranking* è molto importante ed è infatti uno dei nodi evidenziati nella stessa direttiva europea, che sottolinea l'importanza di assicurare forme trasparenti dell'algoritmo nella valutazione delle prestazioni. Peraltro, valutazioni non trasparenti o finalizzate all'estrema massimizzazione del profitto delle piattaforme sono considerate fattori di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori, per via degli incidenti cui rischiano di essere esposti per rispondere ai criteri impostati dall'algoritmo.

**Tabella 1 Conseguenze del sistema di valutazione per tipo di piattaforma (%)**

	Web based	Location based	Totale
Riduzione degli incarichi in generale	11,8	32,2	25,0
Riduzione degli incarichi più redditizi	49,7	35,8	40,7
Peggioramento degli orari in cui svolgere l'incarico	23,8	26,0	25,2
Mancato pagamento della prestazione svolta	8,9	1,8	4,3
Esclusione dalla piattaforma	2,1	3,1	2,8
Altro	3,7	1,1	2,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

## 5. Lavoretti o no?

Tra coloro che lavoravano per le piattaforme anche nel 2019 quasi otto su dieci dichiarano che nel periodo dell'emergenza sanitaria le prestazioni lavorative sono aumentate, soprattutto tra coloro che lavorano per le piattaforme *location-based*.

Rispetto ai dati rilevati nel 2018<sup>5</sup> sale enormemente la quota di coloro che dichiara essenziale e importante il reddito derivante dal lavoro su piattaforma: nel 2018 sommando importanza e essenzialità si arrivava al 49%, mentre nel 2021 il valore supera l'80%. Su tale aspetto potrebbe aver influito anche la crisi pandemica che ha reso sempre più diffuso il ricorso ai servizi delle piattaforme, anche per via delle limitazioni alla mobilità sperimentate nei periodi di *lockdown*.

La questione dell'importanza del reddito ottenuto grazie alle piattaforme è centrale per la considerazione del tipo di lavoratori qui analizzati. Qualora il reddito ottenuto grazie al lavoro con le piattaforme fosse considerato del tutto marginale saremmo infatti in presenza dei cosiddetti lavoretti, quelli cioè svolti da studenti o persone non occupate stabilmente che scelgono di avvalersi delle piattaforme semplicemente per integrare il proprio reddito. Se questo segmento di lavoratori fosse maggioritario, le preoccupazioni sulle condizioni di lavoro e trasparenza dei criteri adottate dalle piattaforme sarebbero meno rilevanti, perché applicate a soggetti più lontani dal mercato del lavoro e verosimilmente meno interessati al riconoscimento di diritti e tutele, confermando nel ruolo delle piattaforme lo sviluppo di una economia della condivisione di beni e servizi. Se invece il reddito derivato dalle piattaforme diventa una componente importante o essenziale del budget personale, la retorica della *sharing economy* dovrebbe venir ridimensionata e la questione dei diritti e delle tutele assume maggiore centralità.

Nei dati rilevati nel 2021, la modalità di risposta che suggerisce la sostanziale marginalità del reddito ottenuto dalle piattaforme ("Mi fa comodo averlo, ma potrei tranquillamente vivere senza") è stata indicata dal 19,7% dei lavoratori (figura 8), con percentuali superiori alla media tra coloro che lavorano con la piattaforma come attività secondaria o in modo occasionale (tra cui questa modalità di risposta si attesta al 32,2 e 22,2%). L'80,3% ha invece dichiarato che il reddito ottenuto attraverso il lavoro con le *platform work* risulta essenziale o comunque importante per il budget familiare. Meno numerosi coloro che considerano marginale l'importanza del reddito ottenuto con la piattaforma quando il guadagno che se ne ricava fa riferimento all'attività principale: tra questi lavoratori la modalità scelta in quasi 6 casi su dieci è quella intermedia ("È una componente importante del mio budget, ma non essenziale"), indicata in misura decisamente più elevata rispetto al dato medio del complesso dei lavoratori in piattaforma (48,2%). Per quasi un terzo dei lavoratori il reddito derivato dalle piattaforme è invece essenziale per soddisfare le esigenze fondamentali: si tratta di una quota sostanzialmente equidistribuita nei tre gruppi di lavoratori, e che probabilmente dipende anche dal contesto familiare in cui gli individui sono inseriti (diverso, ad esempio, è se il reddito prodotto con la piattaforma è ascrivibile a un figlio che vive ancora nella famiglia di origine rispetto alla situazione di un single o di un monogenitore). Il gruppo di coloro che ritiene essenziale il guadagno ottenuto con la piattaforma si caratterizza quindi per una estrema fragilità e una consistenza non irrilevante, soprattutto considerate le caratteristiche di discrezionalità con cui viene svolta e valutata la prestazione lavorativa.

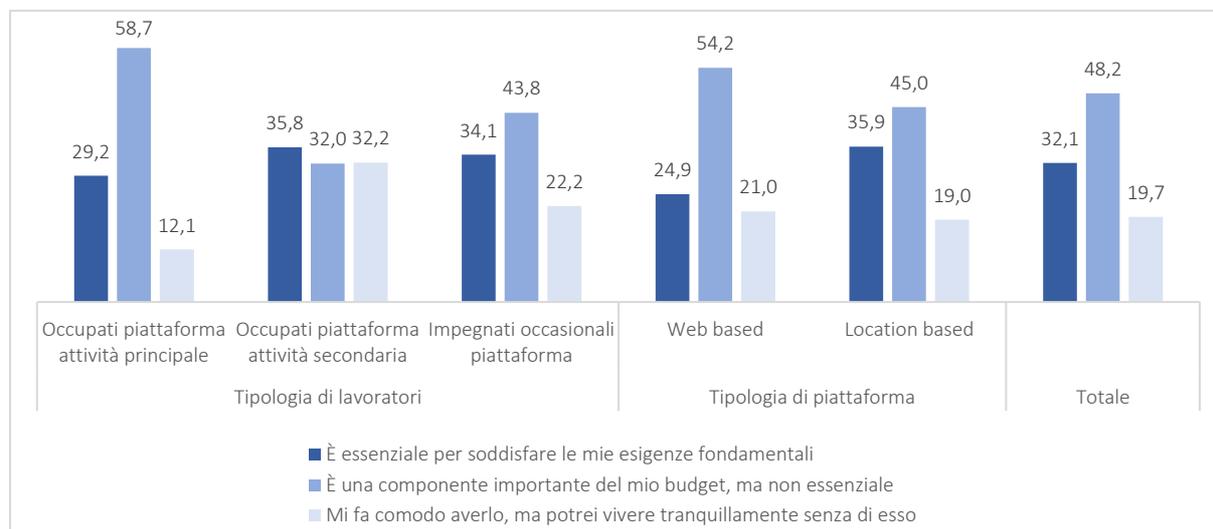
Rispetto al tipo di piattaforme, quelle *location-based* si caratterizzano per una maggiore centralità

---

<sup>5</sup> Cfr. Gli internauti e i lavoratori on line: prime evidenze da Inapp-Plus 2018, op. cit.

del reddito ottenuto con la piattaforma: tra questi lavoratori la quota di quanti ritengono il reddito essenziale per soddisfare i propri bisogni sale al 35,9% in confronto al 24,9% dei lavoratori delle piattaforme *web-based*, tra i quali è invece più frequente la valutazione intermedia (importante ma non essenziale) del reddito così ottenuto.

**Figura 8**      **Importanza del reddito guadagnato tramite le piattaforme di lavoro, per tipologia di lavoratori e tipologia di piattaforma (%)**

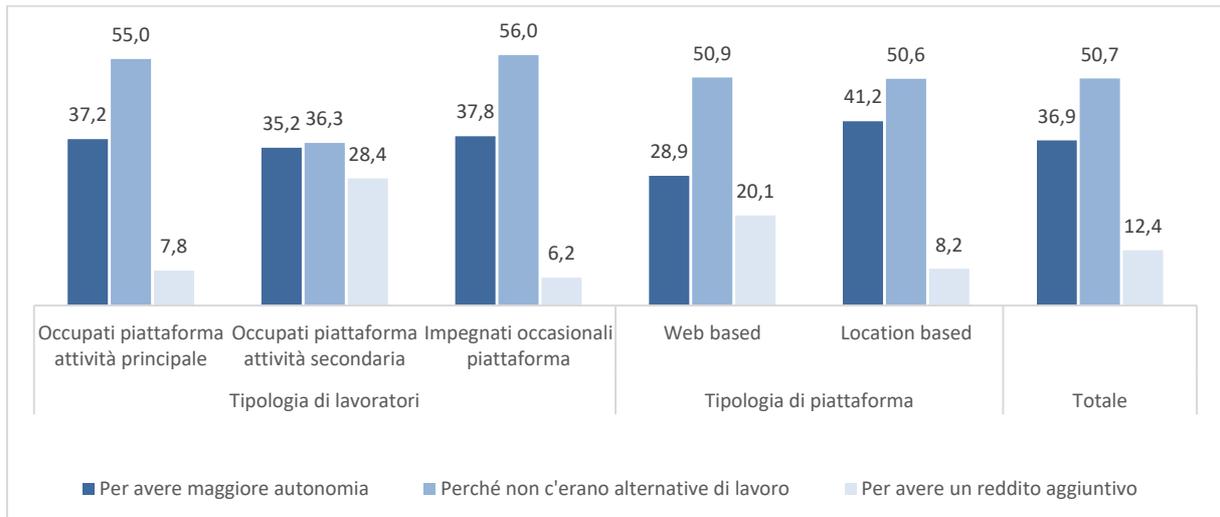


Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Un altro elemento utile a valutare questi aspetti è la ragione indicata dagli intervistati per motivare la propria scelta di lavorare con le piattaforme. Anche in questo caso la risposta dell'integrazione del reddito è minoritaria ed è indicata da appena il 12,4% dei lavoratori in piattaforma (figura 9). Si tratta di una modalità di risposta scelta soprattutto da coloro per i quali il lavoro in piattaforma costituisce l'attività secondaria (28% dei rispondenti). La modalità prevalente, indicata dalla metà dei lavoratori delle piattaforme è invece riferita al contesto della domanda del lavoro: la piattaforma è stata scelta perché non c'erano alternative di lavoro, e questa risposta vale tanto per gli occupati che considerano l'attività come principale che per i lavoratori occasionali, con percentuali di risposta che si aggirano intorno al 55% dei casi. Un terzo degli intervistati, senza grandi differenze tra i tre gruppi occupazionali dichiara invece di aver scelto questo tipo di attività per avere maggiore autonomia nell'esecuzione del lavoro.

Riguardo al tipo di piattaforma, nelle *web-based* è più diffusa la motivazione del reddito aggiuntivo, mentre nelle *location-based* è più frequente quella dell'autonomia del lavoro. La modalità modale, quella della mancanza di alternative è comunque prevalente e riguarda la metà dei lavoratori sia nelle *web* che nelle *location-based*, a sottolineare come i margini di scelta per questa categoria di lavoratori siano piuttosto contenuti. Coloro che dichiarano di non aver avuto alternative nella scelta di lavoro e che alla domanda sull'importanza del reddito ottenuto con questa forma di lavoro hanno risposto di considerarlo essenziale o importante ammontano al 41,4% dei casi, che corrisponde a 236 mila persone.

**Figura 9** Ragione principale per cui si è scelto di lavorare tramite piattaforma, per tipologia di lavoratori e tipologia di piattaforma (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

## 6. Conclusioni

Le analisi qui presentate forniscono un quadro dettagliato delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro su piattaforma in tutte le sue diverse manifestazioni. In particolare, viene evidenziata in più occasioni la centralità dell'algoritmo nel coordinare e valutare la prestazione lavorativa, arrivando perfino, in alcuni casi, alla possibilità di escludere totalmente il lavoratore dall'accesso alla piattaforma. Si evidenzia, pertanto, come per un numero consistente di lavoratori delle piattaforme sembrano presentarsi quelle condizioni che la Commissione europea, nella recente proposta di direttiva ha indicato come elementi fondamentali per una corretta determinazione dello status occupazionale: non lavoro autonomo, ma lavoro dipendente, con tutte le tutele e diritti ad esso collegati.

Infine, lo scenario descritto sembra restituirci, con nettezza, una visione del lavoro su piattaforma lontano da stereotipi o facili narrazioni, che rappresentano un lavoro libero, indipendente e creativo tipico della *sharing economy*. Si configura invece come una forma di lavoro fortemente controllata, svolta nei tempi e nei modi stabiliti dalla piattaforma, per molti unica scelta in assenza di alternative occupazionali, pagata spesso a cottimo e il cui guadagno risulta importante per chi lo esercita. Un lavoro povero, quindi, paradigmatico della sempre più ampia diffusione anche in Italia del fenomeno della *gig economy*.

---

Alcuni diritti riservati (2021) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.  
Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: [stampa@inapp.org](mailto:stampa@inapp.org) - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)

