



# **Economia delle piattaforme e imprese multinazionali: il ruolo della contrattazione**

**Gianluca Bianco**, Cisl Nazionale

Centro Studi Cisl, Firenze 12 maggio 2023



# L'economia di piattaforma

- Le economie di piattaforme sono note fin dagli anni '90 ma nell'ultimo ventennio si sono radicate e sviluppate con la diffusione di internet.
- I modelli di business della platform economy si basano su piattaforme e tecnologie digitali per far incontrare più efficacemente la domanda e l'offerta, senza intermediari, ponendo al centro il rapporto diretto con il cliente.
- Un modello tendenzialmente universale, su reti globali, ma anche locali, che innova tutti i settori.
- Gli attori principali quindi sono aziende globali, settoriali che determinano spesso un oligopolio.
- Aziende caratterizzate dall'utilizzo di algoritmi, utilizzati per adattarsi alle preferenze e attitudini, attuali e future, dei consumatori.
- KPMG stima che il giro d'affari legato alla platform economy passerà dai 7mila miliardi di dollari realizzati nel 2018 a oltre 60mila miliardi nel 2025.



# L'economia di piattaforma, le tecnologie

- **Le API (application programming interface) permettono di aprire e condividere le interfacce di programmazione**, e di integrare l'offerta di tutti gli attori della piattaforma digitale.
- **Connettività mobile.** Le app mobile, punto d'accesso unico all'offerta di prodotti e servizi.
- **Big Data Analytics e AI.** Le tecnologie basate sugli algoritmi di intelligenza artificiale che utilizzano informazioni sul comportamento, preferenze e abitudini dei consumatori per proporre soluzioni sempre più personalizzate che puntano alla fidelizzazione.
- **Sensori e reti IoT.** I sensori e le reti IoT sono l'elemento chiave di una customer experience adattiva, dove prevalgono i modelli di fatturazione basati sul consumo effettivo di un bene o di un servizio.
- **Piattaforme di sviluppo intuitive.** La disponibilità di piattaforme che sfruttano le tecnologie cognitive e l'AI per facilitare tutti i processi di sviluppo e distribuzione accelera il time-to-market (dalla ideazione alla commercializzazione) delle nuove iniziative.
- **Cloud.** Automatizzando buona parte dei processi di business in cloud si possono processare enormi quantità di dati attraverso un'infrastruttura agile e scalabile che offre alle realtà della platform economy un vantaggio competitivo.



# L'economia di piattaforma, i principali settori di sviluppo

- **E-commerce e marketplace:** permettono di connettere su scala globale fornitori e clienti, oppure direttamente i clienti con altri clienti (**Amazon, Alibaba, eBay**).
- **Smart mobility:** connettono persone e mezzi (auto, bici, monopattini elettrici) nella mobilità urbana (**Uber, Mobike, Helbiz**).
- **Servizi:** dal crowdfunding ai servizi finanziari, per arrivare al money transfer: **KickStarter, Zopa, Trasferego**.
- **Utility:** la compravendita Peer-to-Peer (P2P, compravendita tra utenti senza intermediari) dell'energia elettrica sta guadagnando enorme popolarità nelle piccole comunità locali in tutto il mondo.
- **Travel & leisure:** società di viaggi e tempo libero, **AIRBNB** e più tradizionali che hanno convertito in parte il proprio modello di business alla piattaforma (**Lufthansa** voli, pacchetti vacanze, biglietti per eventi, mostre o concerti).
- **Banking:** modelli di banca-piattaforma e degli App store finanziari, che mettono in contatto retailer e correntisti per favorire le relazioni di rete e offrire servizi di personal banking evoluto.
- **Telco e provider ICT:** il modello federato delle piattaforme si applica soprattutto ai servizi che mirano a fornire ai clienti aziendali la massima flessibilità di scelta tra le offerte di **cloud pubblico** e privato di diversi operatori.



# Il ruolo della UE

- In Europa sarebbero, secondo dati riportati dalla Commissione europea, circa 28 milioni i lavoratori impiegati nel lavoro su piattaforma, già nel 2025 il numero dovrebbe raggiungere i 43 milioni.
- 9 piattaforme su 10 classificherebbero i loro lavoratori come autonomi e circa 5,5 milioni di lavoratori sarebbero a rischio di errata classificazione del rapporto di lavoro.
- Il 9 dicembre 2021, la Commissione europea ha pubblicato la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
- In Europa e in Italia la attenzione si è concentrata sul lavoro di consegna di cibo a domicilio, il più esposto e visibile dal punto di vista mediatico.



# Il ruolo della UE

- **Punti chiave della proposta in discussione:**
- **Corretta determinazione della situazione occupazionale;** presunzione di lavoro subordinato e inversione dell'onere della prova che sarà a carico della piattaforma, al verificarsi di almeno 2 o 3 criteri su 5 predefiniti riguardanti la presenza di controllo dell'algoritmo, e dell'impresa, sulla prestazione lavorativa:
  - ✓ determinazione effettiva della retribuzione.
  - ✓ regole vincolanti per l'aspetto esteriore, comportamento nei confronti del cliente ed esecuzione del lavoro
  - ✓ Supervisione e verifica qualità prestazione anche con mezzi elettronici.
  - ✓ Limitazioni della libertà di organizzare il proprio lavoro (scelta orario e assenze, accettazione o rifiuto incarichi, ricorso a subappalto).
  - ✓ Limitazioni a costruire propria clientela o svolgere lavoro per terzi.
- **Gestione algoritmica dei rapporti di lavoro;** obbligo per le piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori e il sindacati in merito alle caratteristiche dei sistemi automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro nonché per prendere o sostenere decisioni che incidano significativamente sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali.



# La legislazione nel nostro paese

- In Italia la legislazione, e in parte la giurisprudenza, si è già mossa nella stessa direzione della Direttiva: l'art. 2 comma 1 del Dlgs n. 81 del 2015 prevede l'applicazione delle tutele previste per il lavoro subordinato ai rapporti di lavoro caratterizzati dal potere organizzativo del committente, quindi anche al lavoro erroneamente qualificato come autonomo.
- La sentenza di Corte di Cassazione 1663 del 2020 ha rafforzato tale criterio, ed ha riconosciuto le collaborazioni etero-organizzate e quindi un rapporto di lavoro parasubordinato. Del resto la giurisprudenza non può qualificare un rapporto di lavoro a prescindere dall'effettivo svolgimento della prestazione (Corte Cost. n. 115/1994).
- Il Dlgs n.81 del 2015 e s.m.i, prevedono norme specifiche per il lavoro tramite piattaforme digitali e nello specifico per l'attività dei ciclo-fattorini, in due diversi regimi: etero-organizzato o autonomo. La contrattazione collettiva può intervenire per definire criteri di determinazione del compenso per il lavoro autonomo e sono previste comunque tutele minime (copertura assicurativa obbligatoria infortuni e malattie professionali, prevenzione e sicurezza, ecc.).
- Il Decreto Trasparenza ha introdotto obblighi informativi al lavoratore e alle rappresentanze sindacali aziendali e al sindacato territoriale in loro assenza, nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, che si estende anche alle collaborazioni coordinate e continuative, alle prestazioni di lavoro occasionale e al lavoro domestico.



# Il lavoro su piattaforma in Italia

- Da una recente indagine dell'INAPP i lavoratori su piattaforma digitale in Italia sono circa 570.000, di cui circa 274.000 (48%) lo svolgono come principale attività, 139.000 (24,5%) come attività secondaria, e 157.000 (27,5%) come occasionale (che, a domanda, si considerano come in cerca di occupazione, circa 4 ogni 10, o inattivi, circa 6 su 10).
- Circa il 75% sono uomini, solo nel lavoro occasionale le donne salgono a circa il 30%.
- 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 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.
- 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*. Un dato significativo che dimostra l'affermarsi anche in Italia del lavoro su piattaforma completamente on line, meno visibile e tracciabile.
- Non solo «economia dei lavoretti» quindi, o secondo lavoro, ma anche attività lavorativa stabile e fonte di reddito individuale.





# Le principali sfide aperte

- Imprese multinazionali, concentrazioni settoriali e presenza su scala nazionale, piccole aziende su mercati territoriali: difficoltà a stabilire relazioni industriali nazionali e transnazionali.
- La difficoltà di stabilire il tipo di rapporto di lavoro tra piattaforma e lavoratore.
- Chi ha la responsabilità di tutelare i lavoratori.
- Il governo degli algoritmi.
- Le difficoltà della rappresentanza collettiva.



# Il ruolo della contrattazione

- Nella economia di piattaforma siamo in presenza nella maggior parte di imprese multinazionali, poco propense a riconoscere il proprio ruolo e responsabilità in quanto datori di lavoro.
- Hanno modelli organizzativi globali, in genere diversi tra imprese, che tendono ad imporre nei contesti nazionali, ai quali cercano di adattarsi sul piano legislativo e, con qualche rara esperienza, sul piano sindacale.
- Siamo quindi in presenza di una omogeneità di approccio a livello internazionale ed europeo ai temi del lavoro che in genere non prevede l'associazionismo di impresa e le relazioni industriali, la contrattazione, la rappresentanza sindacale, strutturate ma casomai funzionali e opportunistiche.
- Subiscono sempre più spesso imposizioni di legge o dalla giurisprudenza a livello di singoli paesi in materia di lavoro, in materia fiscale, e preferiscono a volte abbandonare i mercati che pongono più vincoli se non riescono ad aggirarli.



# Il ruolo della contrattazione in UE

- Sono **52 le iniziative contrattuali registrate a livello europeo (Rapporto ETUI 2023)** un numero sufficiente per tentare di interpretare il contesto e le tendenze e fare qualche prima valutazione. Fuori dall'Europa le iniziative sono praticamente inesistenti.
- Si sono **concentrate solo in 10 Paesi**: Austria, Belgio, Danimarca, Germania, Italia, Norvegia, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito. La maggior parte delle iniziative sono state realizzate in Italia (19 su 52), seguita dalla Spagna (9) e dai Paesi nordici (10, di cui 5 in Danimarca, quattro in Svezia, 1 in Norvegia).
- Non sono state registrate iniziative in Francia o nei Paesi Bassi.
- **Quindi nei Paesi in cui la copertura della contrattazione collettiva e la presenza sindacale sono radicate, è stato possibile avviare relazioni industriali nell'economia delle piattaforme, su base nazionale, territoriale o aziendale.**



# Il ruolo della contrattazione

- I settori interessati dalla maggior parte delle iniziative riguarda la consegna di cibo (37 su 52) il più esposto anche mediaticamente, a cui è corrisposto spesso un accentuato interesse politico.
- Più ridotte in altri settori, come il noleggio auto e il ride-hailing (tre), pulizia (due) e consegna a domicilio (uno).
- Poche iniziative riguardano servizi svolti interamente online da lavoratori: è il caso dell'accordo Vocaali nel settore delle traduzioni, e di White Lybra in Italia.
- Il coinvolgimento sostanziale è stato di piattaforme relativamente "piccole", quelle che sono attive solo in uno specifico Paese e/o con sede nello stesso Paese dei sindacati.
- Solo in due casi le piattaforme hanno creato una propria associazione datoriale: Assodelivery, nel settore delle consegne alimentari in Italia; e Swissmessengerlogistics (SML), nei servizi di corrieri urbani in Svizzera. Alcune piattaforme sono entrate a far parte di organizzazioni già esistenti come in Austria, e in Belgio mentre in Danimarca sia le aziende della piattaforma che i lavoratori si sono uniti a sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro.



# Il ruolo della contrattazione

- Per quanto riguarda i sindacati, quelli tradizionali hanno svolto un ruolo di primo piano in tutti i paesi, a volte anche in collaborazione con istituzioni e con altre forme auto-organizzate di lavoratori come in Italia e Danimarca.
- La maggior parte delle iniziative (30 su 52) è costituita da contratti collettivi, compresi i casi in cui un contratto collettivo esistente è stato modificato per coprire i lavoratori delle piattaforme.
- Abbiamo avuto sostanzialmente **tre approcci principali della contrattazione collettiva** nell'economia delle piattaforme:
  - sottoscrizione di nuovi contratti collettivi a livello settoriale/nazionale (sei su 30);
  - estensione dei contratti collettivi esistenti di un settore specifico per coprire anche i lavoratori delle piattaforme (quattro su 30);
  - la stipula di un accordo a livello aziendale (18 su 30).



# Il ruolo della contrattazione

- Per quanto riguarda i nuovi contratti nazionali settoriali, siamo sostanzialmente in uno stadio embrionale, poco diffusi e con evidenti contraddizioni;
- Esempio, le 3 esperienze in Italia tutti nella consegna di cibo e generi alimentari:
  - ✓ Assogrocery (associazione dei datori di lavoro) e Unione Shoppers Italia (sindacato);
  - ✓ UGL e Assodelivery;
  - ✓ CONFIMITALIA (Confederazione imprese italiane; associazione dei datori di lavoro), SNALP (Sindacato nazionale autonomo lavoratori e pensionati) e CONFAEL (Confederazione autonoma europea dei lavoratori) FILD CONFSAL, CNL, FILD CIU.



# Il ruolo della contrattazione

- Nel caso in cui un contratto collettivo esistente sia stato modificato, integrato o adattato per coprire anche i lavoratori delle piattaforme, in Italia abbiamo il CCNL della Logistica firmato il 3 dicembre 2017; le parti sociali nel 2018 hanno concordato di regolamentare "nuove tipologie di lavoratori che effettuano consegne di merci con biciclette, moto e barche.
- Il CCNL è stato nuovamente integrato con un protocollo nel 2020 (e l'accordo complementare del 2018) per estenderlo ai lavoratori autonomi (occasional) ai sensi dell'art. 47-bis del D.Lgs. 81/2015, indicando anche alcune aree che possono essere regolate da altri accordi collettivi a livello aziendale o locale.
- La prima grande azienda di distribuzione alimentare a fare riferimento al CCNL è stata Just Eat nel marzo 2021: fino a quel momento, solo le piccole imprese avevano firmato contratti collettivi a livello aziendale che facevano riferimento al CCNL e al suo contratto integrativo.



# Il ruolo della contrattazione

- Altri due esempi provengono dalla Spagna, dove il campo di applicazione del contratto collettivo statale del settore della ristorazione è stato modificato il 19 marzo 2019 per includere l'attività dei lavoratori addetti alle consegne di cibo fornite attraverso le piattaforme digitali, anche se per conto di un'altra azienda. Tuttavia, l'impatto della misura (in vigore fino a dicembre 2020) è stato limitato, perché si applicava solo ai dipendenti subordinati, mentre molti corrieri erano lavoratori autonomi.
- L'Accordo quadro per il settore alberghiero e della ristorazione nella Comunità Autonoma dei Paesi Baschi è stato modificato a giugno 2021 per includere nel suo campo di applicazione il personale delle piattaforme digitali e, tra questi, i corrieri.





# Il ruolo della contrattazione

- Sono 18 le iniziative di contratti collettivi a livello aziendale.
- **Soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni** spesso spinte alla contrattazione collettiva per ottenere un vantaggio competitivo rispetto alle aziende più grandi, proponendosi come "socialmente responsabili" agli occhi dei consumatori e conquistando la "fedeltà" dei lavoratori.
- Ma anche gli **accordi di Takeaway Express (Just Eat)** in Spagna e in Italia vanno in questa direzione.
- Abbiamo assistito ad un **approccio gradualista della contrattazione aziendale**, intesa come un primo passo per un progressivo miglioramento delle tutele attraverso fasi di negoziazione successive.
- Questo approccio è riscontrabile in diverse iniziative e Paesi (Danimarca, Inghilterra, Italia, Spagna) che hanno definito gli **accordi come sperimentali o pilota.**



# Il ruolo della contrattazione

**L'economia delle piattaforme è un fenomeno relativamente nuovo e in una fase che, per la contrattazione, possiamo definire sperimentale: le relazioni industriali sono ancora in uno stadio embrionale**, si procede per tentativi ai diversi livelli e con diverse modalità, cercando di affermare i diritti dei lavoratori e nuove tutele, e di valorizzare e diffondere buone pratiche contrattuali.

La contrattazione collettiva ha ancora molto da fare per rendere l'economia di piattaforma socialmente sostenibile, partendo dal presupposto che **la legislazione dovrebbe sostenere, ma non sostituire, un quadro normativo contrattuale collettivo** che permetta di coniugare la regolamentazione delle condizioni di lavoro con l'eterogeneità delle piattaforme in un mercato globale ancora in continua evoluzione.

**L'azione coordinata e collaborativa di vari attori, istituzioni, sindacati**, può giocare un ruolo chiave nel rendere effettivi i diritti dei lavoratori e aumentare il grado delle tutele e stabilire condizioni partecipate dei lavoratori alla vita dell'impresa.



# Il ruolo della contrattazione

- **Sul piano della rappresentanza e dei diritti sindacali si gioca una partita importante e forse decisiva** che impegna i sindacati tradizionali a ricercare nuove modalità per coinvolgere e far partecipare attivamente i lavoratori all'impegno sindacale, in settori in cui il lavoro è concentrato su modalità a distanza con l'utilizzo delle tecnologie digitali e l'organizzazione del lavoro è basata spesso su rapporti di lavoro autonomo o con orari ridotti, o spesso non considerati come lavoro principale su cui investire per il proprio futuro.
- **I lavoratori fisicamente sono dispersi in vaste aree, territoriali, nazionali e/o transnazionali, isolati e quindi difficili da organizzare.** Sono altamente mobili e possono lavorare in più giurisdizioni simultaneamente, o possono spostarsi attraverso confini giurisdizionali mentre sono al lavoro.



# Il ruolo della contrattazione

**La contrattazione collettiva sta comunque portato, non senza difficoltà, ad un miglioramento delle condizioni di lavoro**, producendo importanti buone pratiche, in settori a volte nuovi, con nuove organizzazioni aziendali e modalità di lavoro con utilizzo diffuso delle nuove tecnologie.

**L'estensione dei diritti del lavoro a questi lavoratori è fondamentale**, e il primo passo significativo potrebbe essere fatto con la approvazione della proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme.

Ma essenziale sarà **integrare le disposizioni della direttiva proposta con accordi collettivi, nazionali, territoriali, aziendali, ma anche aprendo percorsi nuovi a livello sovranazionale.**

Le esperienze contrattuali si sono concentrate a livello europeo: **dobbiamo partire da qui per creare nuove reti di rappresentanza e di interlocuzione con le imprese.**