

FRANCESCA DELLA RATTA-RINALDI

LA RICERCA SUL CAMPO

GENESI, IDENTITÀ, CARATTERISTICHE E VARIETÀ
DEL CAPITALISMO DI PIATTAFORMA

INAPP, 15 gennaio 2026



CONTENUTI

IL CONTESTO DI INDAGINE

LAVORATORI E LAVORATRICI

SINDACATI

AZIENDE

SPUNTI PER IL DIBATTITO



L'INDAGINE

Hanno partecipato alla fase di ricerca empirica: Tiziana Canal, Massimiliano Deidda, Marina De Angelis, Silvia Donà, Nicola Lettieri, Sara Renda (Sapienza)

Obiettivo: raccogliere **elementi empirici** a partire dalla ricostruzione teorica

Oltre la **misurazione statistica**: confrontare narrazioni, osservare come viene vissuto e governato dai diversi attori (comporre il puzzle!)



MISURAZIONE

Misurazione complessa: concetto polisemantico, stima fenomeni rari, componente straniera, periodi di riferimento più ampi

Approccio multi-source che metta insieme dati amministrativi e survey generaliste

Complessità definitoria: chi guadagna con la piattaforma, fenomeno più ampio di chi lavora con la piattaforma, travalica i criteri delle definizioni ufficiali, coinvolge sia soggetti che lavorano stabilmente (e magari non si sentono PW) che occasionali, disoccupati o inattivi che integrano il reddito



I LAVORATORI

Focus group realizzato con IPSOS a maggio 2024

7 lavoratori rappresentativi di diversi settori: consegne pasti (sia dipendenti che indipendenti), traduzione, informatica, montaggio mobili, trasporto passeggeri e pulizie. Percepito come attività principale

Molto forti differenze tra i settori, andare oltre i rider

dinamicità

visibilità

flessibilità

rischio

isola con
insidie

garanzia (di
ricevere incarichi)

fruibilità



Vantaggi e timori

Vantaggi: **flessibilità**, **autonomia**, pagamenti garantiti

Piattaforme percepite come più **efficienti** nella gestione lavorativa contingente (accesso al lavoro?)

Timori: **precarietà**, **sicurezza** (infortuni, aggressioni), **incertezza**

Integrare il reddito

Avere controllo sul lavoro svolto

Lavorare con autonomia e flessibilità

Ricavare visibilità

Gradi di libertà variabili a seconda delle piattaforme utilizzate e dal ruolo giocato dall'algoritmo



PERCHE' LA PIATTAFORMA

"La possibilità di integrare il reddito per mantenermi mentre studio: copro le spese ma non è il lavoro della vita" (Rider freelance e studente)

"Se hai un lavoro già e hai tempo libero puoi inserirti nelle piattaforme e avere un extra a fine mese" (Rider dipendente)

"Uber è supporto in più al nostro lavoro...prima era turistica e ora la usano anche gli italiani. Apprezzo la dinamicità del lavoro" (NCC e autista Uber)

"Scelgo i progetti che sono in grado di svolgere e portare a termine nei tempi richiesti" (Libero professionista informatico);

"Dinamico per la diversità dei clienti, mi occupo di tradurre in due lingue e mi capitano clienti che vogliono un lavoro molto specifico per cui mi devo documentare e altri che chiedono invece lavori più generici" (Traduttrice freelance)

"Per me è una scelta di vita più che monetaria" (Tasker per Ikea)

"Non sono mai stato dipendente ma vedendo come cambia il lavoro è stata una fortuna...gestisco il mio tempo, posso decidere quando farlo" (Libero professionista informatico)

"La piattaforma svolge la pubblicità che dovrei fare da solo, hai visibilità e hai sicurezza di lavorare" (Tasker per Ikea)



L'algoritmo

Precarietà e dipendenza dall'algoritmo: **consapevolezza** o **rassegnazione**?

Asimmetria informativa: l'algoritmo nasconde la ratio dei meccanismi decisionali

"L'algoritmo potrebbe svantaggiarti, forse ti danno meno corse, più o meno è unilaterale il discorso algoritmo, non sai mai, è lui che ti calcola il ritorno monetario." (Rider freelance e studente)

"Più sei veloce più consegne fai, perché te le assegnano, sono pagato a ore e il numero di consegne è relativo, l'azienda per farti fare più consegne mette il bonus e dice che se arrivi tra i primi 100 prendi 100 euro in più e ti mette il sale e ti fa correre, che da una parte è buono e dall'altra no perché sei in mezzo al traffico." (Rider freelance e studente)

"Non riesco a prevedere quanto prenderò a fine mese" (Tasker per Ikea)

"Ci sono periodi in cui faccio di più e di meno ma dipende anche da me, scelgo in certi periodi di stare più tranquillo e prendo solo due lavori"(Libero professionista informatico)

Si sperimenta in ogni caso una **pressione continua**, basata sul numero dei task accettati e sul rispetto dei tempi di consegna: **efficienza** a discapito del **benessere** (specie rider nei contesti urbani e in condizioni climatiche estreme)



Un'accezione che sorprende

Emerge vissuto pregresso negativo del mercato del lavoro tradizionale: sfruttamento, precarietà, fallimenti, rispetto cui la piattaforma sembra garantire una parvenza di autonomia e «controllo» sul lavoro

La presenza di discriminazioni è negata:

"La ricerca del personale è vincolante quando imponi fascia di età max 35, li sei discriminato" (Rider dipendente)

"Invece leggi: cerchiamo donna di max 30 per fare la cameriera... perché un uomo o donna di 50 anni non sa servire a tavola?" (Tasker per Ikea)

I lavoratori sembrano non leggere la costante valutazione della performance e l'ottimizzazione dei tempi come una forma di **controllo**, ma come parte di un sistema che **offre una via di uscita dal deterioramento del mercato del lavoro materiale**

Accettare le regole del gioco : una sorta di privazione relativa all'incontrario?

Normalizzazione della precarietà?

Relativizzare gli elementi negativi del lavoro mediato dagli algoritmi



Richieste

Le testimonianze dei lavoratori mettono in luce la **complessità** di questa forma di lavoro, che i protagonisti sembrano accettare, pur sottolineandone limiti e svantaggi, esaltando al tempo stesso **flessibilità e autonomia** (*effetto tecnica focus group?*)

L'atteggiamento più diffuso è quello **dell'accettazione di regole del gioco considerate inevitabili** (e ineludibili)

Tuttavia l'assenza di tutele sociali, come la malattia, la maternità e la pensione, contribuisce a una percezione di **precarietà** e di vulnerabilità insieme ad una percezione di **invisibilità rispetto alle istituzioni** (*lavoratori di serie B*)

Le richieste più diffuse sono quelle relative alla **trasparenza algoritmica**, insieme alla disponibilità di spazi confronto e socialità per contrastare l'isolamento e favorire la solidarietà tra lavoratori

Soprattutto emerge istanza di **maggiori riconoscimenti in termini di tutele**, garanzie e opportunità, in linea con quanto accade per i lavori più "tradizionali", indipendentemente dallo status lavorativo (dipendente/autonomo)



SINDACATI

Focus group per confrontare diverse esperienze e visioni della rappresentanza

Aggettivi chiave: fantasma, autonomi, ibridi, migrante, coraggiosi

«Se il soggetto che intermedia non è un datore di lavoro noi restiamo spiazzati»

Pluralità strategie Sindacali

Alcuni approccio agile e informale, strumenti digitali: gruppi WhatsApp, Facebook: coinvolgimento immediato e partecipazione dal basso. Altri ricerca di equilibrio tra tradizione e innovazione.

Difficoltà di contatto: assenza di luoghi fisici, flessibilità degli orari, natura transitoria dei rapporti, lavoratori del web ancora più invisibili



Innovare le strategie di comunicazione



SINDACATI

Sfide

Attenzione per quei lavoratori che usano la piattaforma come unico sostentamento e alla maggiore fragilità dei **migranti**

Andare **oltre la figura dei rider**, includendo tutta la varietà del lavoro digitale, consapevolezza possibile estensione del modello ad altri ambiti lavorativi (es. pratiche di monitoraggio digitale e gestione algoritmica)

Status lavoro: autonomi o dipendenti?

C'è un «datore di lavoro»? Quale grado di libertà rispetto alle scelte lavorative? La possibile multi-committenza è un elemento dell'autonomia? Si sentono autonomi?

Tema più ampio: PW pienamente collocati all'interno delle figure ibride che ILO definisce «dependent contractor», presenza di un cliente principale o di un intermediario per accedere ai propri clienti e elementi di eterodirezione, tra cui tariffe, e tempi di lavoro

Status ibrido ostacola il lavoro di rappresentanza. Quanto è importante la questione dello status? Altri piani di intervento?

Necessaria **UNIVERSALITÀ TUTELE**



AGENDA

- Promuovere una **regolamentazione più efficace** a livello nazionale e internazionale (standard e tutele minime). Quadro attuale complesso e in divenire, attesa per **applicazione direttiva**, ma situazione frammentata anche per implicazioni transnazionali
- Rafforzare la **contrattazione collettiva** come strumento di regolamentazione del lavoro in piattaforma, includendo nei contratti collettivi clausole specifiche per la gestione degli algoritmi e la tutela dei dati dei lavoratori
- **Migliorare la conoscenza del fenomeno** del lavoro in piattaforma, finanziando studi e ricerche per raccogliere dati certi sulla diffusione, le condizioni occupazionali e gli algoritmi del lavoro in piattaforma
- **Promuovere la trasparenza** sui meccanismi di funzionamento delle piattaforme digitali, introducendo normative che rendano obbligatorio per le piattaforme fornire informazioni chiare e accessibili ai lavoratori sui propri diritti, sulle proprie prestazioni e sui meccanismi di funzionamento degli algoritmi
- **Adattare il sistema di welfare** anche alle esigenze dei lavoratori in piattaforma, introducendo ammortizzatori sociali universali, accessibili a tutti i lavoratori indipendentemente dallo status contrattuale



LE AZIENDE

Interviste ai manager principali aziende di delivery

In un confronto tra narrazioni presentiamo tutti i punti di vista, anche se disallineati

Nella ricostruzione del **funzionamento** delle piattaforme si propone una narrazione **più articolata**, in cui il «controllo dell'algoritmo» viene presentato come uno **strumento di efficientamento**, anche con le difficoltà di gestione dei dati riferiti alle molteplici prestazioni

L'unità di misura è il singolo task

Rivendicano l'**autonomia nel modello** di lavoro **autonomo** ed enfatizzano la **flessibilità** del sistema, che permette ai rider di guadagnare stipendi commisurati alle ore lavorate, specificando che spesso anche gli stessi rider richiedono questo modello

Diverso quando si sceglie di applicare il **contratto di dipendenza** che prevede la stipulazioni di contratti **part time**, che consentono di gestire turni e carichi di lavoro

2 modelli

Free-login: il rider apre l'app e riceve proposte di consegna, assegnate a chi è più vicino per massimizzare i tempi

A slot: il rider può prenotare i turni, che visualizza sulla base del proprio ranking (numero di consegne accettate ed eseguite, più elementi variabili)



LE AZIENDE

Conseguenze sulle Prestazioni

Nessuna sanzione diretta per ritardi o rifiuti di consegne, eccetto in caso di violazioni gravi (furti, truffe).

Calcolo tariffa sulla base tempo e eventuali condizioni particolari.

Mezzo di Trasporto: Vincoli anche per ragioni assicurative. Rientra nei criteri di calcolo per maggiore efficienza. Si può sempre modificare, ma **si deve comunicare**. Monopattini vietati per motivi di sicurezza.

Percorso e Tempo di Consegna: Algoritmo suggerisce il percorso ma il rider può scegliere un'alternativa compatibile con i tempi previsti. Anche lo **zaino** non è vincolante (nei casi di multi-committenza solo ai dipendenti si può chiedere esclusiva entro il turno di lavoro)

Discriminazione: L'unica discriminazione è basata sul mezzo (per consegne pesanti vengono assegnati mezzi idonei)

Riconoscimento Facciale: Utilizzato per ridurre il caporalato digitale tra gli stranieri; rifiuto sistematico può comportare sospensione

Formazione Obbligatoria: Corso su sicurezza stradale e igiene del cibo richiesto all'inizio del contratto. Visita idoneità preliminare. In alcuni casi istituiti centri di incontro per assistenza o formazione



SPUNTI PER IL DIBATTO

- Complessità lavoro nella piattaforma, asimmetria informativa, narrazioni divergenti, elementi vulnerabilità
- Confronto con esperienze negative nel mercato materiale: privazione relativa al contrario?
- Il modello delle piattaforme si estende anche ad altri ambiti del lavoro tradizionale?
- Misurazione e produzione conoscenza: quali strategie?



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it